

Правата на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос. Правата на работодавачот се обврските кои треба да ги извршува работникот.

Управувањето претставува демократија во донесувањето одлуки, а диктаторство во нивното спроведување. Точка. Исак Адизес, која комбинација тој ја нарекува демократура.

Одредена правна норма, колку да е формулирана правично и справедливо, ако не се имплементира во практиката тоа значи празно треперење на воздухот (авторот).

Vojo,Belovski PhD

Prof. Dr. sc. – Редовен професор - *Faculty of law - University "Goce Delcev"Stip*

e-mail: belovski@workmail.com

**РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
КОМЕНТАР НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ, ОБРАСЦИ И
УПАТСТВА ЗА ПРАКТИЧНА ПРИМЕНА ЗА СОВРЕМЕНИТЕ И
УСПЕШНИТЕ КАДРОВСКИ СЛУЖБИ**

СКОПЈЕ, 2019 ГОДИНА

ПРОФ.Д-Р ВОЈО БЕЛОВСКИ
РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
КОМЕНТАР НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ, ОБРАСЦИ И
УПАТСТВА ЗА ПРАКТИЧНА ПРИМЕНА ЗА СОВРЕМЕНИТЕ И
УСПЕШНИТЕ КАДРОВСКИ СЛУЖБИ

Автор: д-р Војо Беловски

Лектор: Д-р Толе Белчев

Техничко уредување: М-р Јовица Беловски

Издавач: Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг ул: Никола Вапцаров бр: 3/1, 1000 Скопје

тел: 02 3211 901 и 070 370 399

ЕМБС: 5731402

е-mail: belovski@workmail.com

За издавачот: м-р Јовица Беловски

Печати:

Тираж: 100

CIP - Каталогизација во публикација Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје 349.22(497.7)(094.5.072) 349.22(497.7)(083.3) БЕЛОВСКИ, Војо Работните односи : коментар на законот за работните односи, обрасци и упатства за практична примена за современите и успешните кадровски служби / Војо Беловски. - Скопје : Компанија "Д-р Беловски", 2019. - [136] стр. ; 21 см ISBN 978-608-65289-5-9 а) Работни односи - Македонија - Коментирани закони б) Работни односи - Македонија - Обрасци COBISS.MK-ID 111916554

Работните односи: Засновање работен однос, права и обврски на страните при склучување на договорот за вработување, видови на работен однос – видови на договори за вработување и измена на договорот за вработување и понуда на нов променет договор пред отказ: коментар, обрасци и упатства за практична примена за современите и успешните кадровски служби / Војо Беловски: „Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг ул: Никола Вапцаров бр: 3/1, 1000 Скопје.

*Во најпрецизна смисла на зборот,
трудовото право е она кое ги регулира
размената на трудот за парите“.¹*

ВОВЕД - ЗБОР НА АВТОРОТ

Што се однесува до предметот на трудовото право, помеѓу теоретичарите од ова област, неспорно е дека „тоа е самостојна правна гранка која има свој посебен *предмет на проучување*, а тоа се *работните односи*, односно односите што се воспоставуваат во областа на трудот.

Значи, предмет на изучување на трудовото право е, пред се, *трудот*,² чија основа, е *работниот однос*, што се воспоставува меѓу работникот, кој го отстапува (изнајмува) својот труд (работни активности), за да може да обезбеди средства за лична и семејна егзистенција и сопствениците на средствата за работа (капиталот) - работодавачите.³

Иако работните односи кои настануваат во областа на трудот се основен предмет на трудовото право, сепак секој труд не преставува предмет на трудовото право. Предмет на оваа гранка на правниот систем претставува само трудот на кого му е основ работниот однос.

Во трудово - правната теорија не постои несогласување дека како предмет на трудовото право се работно-правните односи. Несогласувањето се однесува на прашањето дали проблематиката на *социјалното осигурување* треба да претставува предмет на трудовото право или не. Повеќето автори, во

¹ Алан Супиот, што знам, Трудово право, април 2010, Парис. Издавач; Арс Ламина ДОО, Скопје, стр. 7 и 12.

² „Секој труд од една страна е *потрошок на човековата работна сила во физиолошка смисла* и во ова својство на еднаков човечки или апстрактен човечки труд, ја создава вредноста на стоката. Од друга страна, секој труд е потрошок на човековата работна сила во посебна *целесобразна форма*, а во ова својство на конкретен полезен труд тој произведува употребни вредности“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, стр.53.

„Употребувањето на работната сила е самиот труд. Купецот на работната сила ја троши со тоа што нејзиниот продавач ја пушта да работи за купецот“.

„Под работна сила, или способност за труд разбираам целокупност на физичките и духовните способности што постојат во телесноста, во живата личност на човекот и што ги става тој во движење секојпат, кога произведува употребни вредности од било кој вид“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, страна 163 и 154.

³ „Работниот однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот,. (Закон за работните односи, член 5, став 1, т. 1 - Службен весник на Р.М. бр. 62/05.

предметот и содржината на трудовото право ја вклучуваат и проблематиката на социјалното осигурување во случај на болест, повреда при работа, старост и смрт. Како аргументи за таквата своја определба го наведуваат фактот дека правото на социјално осигурување е едно од основните права од работен однос и дека тоа во најголем дел ги опфаќа лицата во работен однос (и оние кои биле во работен однос, пример, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност, пензиско - инвалидското осигурување).

Според други автори, предметот на трудовото право треба да се ограничи само на проблематиката на работните односи, а материјата на социјалното осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) да се инкорпорира во *системот на социјалната политика*. За ова како аргумент се наведува фактот што додека лицата од работен однос покрај правата по основ на работа ги имаат и правата од социјалното осигурување, додека лицата кои не се во работен однос ги имаат сите права од социјалното осигурување, но ги немаат правата од работен однос. Овие автори најчесто зборуваат за *трудово и социјално право*, сакајќи да укажат дека било кој од овие термини да се употребува е претесен за да го изрази предметот и содржината на трудовото право.

Искуствата во определувањето на предметот и содржината на трудовото право во современиот свет јасно ја изразува тенденцијата на *одвојување* на социјалното осигурување од трудовото право. Таквата тенденција се аргументира со фактот дека модерната и современата политика на социјалното осигурување и обезбедување се повеќе излегува од традиционалните рамки на заштита само на оние лица кои се во работен однос.

Дефиниција на трудовото право

Дефинирањето на секоја гранка на правото е обид да се *проникне во суштината* на една правна дисциплина што преставува голем предизвик и ризик, а тој ризик е уште поголем и понеизвесен кога се прави обид за дефинирање на релативно нова правна дисциплина. Од друга страна, се работи за правна гранка која се наоѓа во експанзија како на национални, така и во меѓународни рамки.

Најпрво, трудовото право се дефинира во неговото *објективно значење* – што би значело дека трудовото право е *збир на правни прописи* со кои се

уредува положбата на лицата кои вршат определена работа или определено занимање за определена плата.⁴

Трудовото право во своето *субјективно значење* претставува *збир на овластувања и права на поединци и група поединци*, со што се дава приоритетно значење на поимот-труд.

При дефинирањето на поимот на трудовото право, во трудово-правната теорија, секогаш се поаѓа од предметот и содржината на оваа правна дисциплина. Со оглед на фактот дека предметот на трудовото право, всушност, е *човековиот труд*, оттука и потребата од утврдување на елементите на неговото конкретно создавање. Човековиот труд е слободен индивидуален труд, односно труд на слободните луѓе. Тој истовремено е и несамостоен, односно зависен труд. Токму од овие две стојалишта, најмногу се одразува и целата идеологизација на самата дефиниција на трудовото право, која, кај некои теоретичари и автори е различна во зависност од степенот на развојот на општествено-економските односи и услови во која се прават обиди да се дефинира трудовото право.

Според некои теоретичари, трудовото право претставува збир на прописи што ја уредуваат експлоатацијата на човековиот труд во услови на капиталистичкиот начин на производство, потоа инструментите на борбата на работниците против таа експлоатација и ограничувањата на нивната експлоатација, што се резултат на таа борба.

И покрај постоењето на мноштво дефиниции на поимот на трудовото право, сепак, кај сите нив постои една заедничка карактеристика. Сите тие дефиниции, во согласност со постојното работно законодавство, трудовото право го сведуваат на *наемни работни односи* на работниците и работодавците, како и на институциите во врска со тие односи, неопфаќајќи ги работните односи на јавните службеници.

Врз основа на претходното, можеме да формулираме една општа дефиниција за трудовото право, според која: *тоа е правна дисциплина која ги опфаќа севкупните правни правила (норми), со кои се уредуваат работно-правните односи, институциите и правните односи, кои се во непосредна врска со засновањето, остварувањето и раскинувањето на работните*

⁴ Kaskel, *Arbeitsresht*, 1928, стр. 31

односи, како и мерките на посебната заштита и социјалното осигурување, кои општествената заедница им ги гарантира на лицата од работен однос.

Во поширока смисла, трудовото право е правна гранка која ги опфаќа сите институти кои се предвидени и уредени со трудовото законодавство, како и сите оние чинители кои посредно и непосредно се однесуваат на работните односи.

Во потесна смисла, трудовото право ги опфаќа исклучиво само оние начела и норми кои се однесуваат на утврдување и остварување на правата, обврските и одговорностите на работата и во врска со работата.

Едноставно речено, трудовото право преставува збир на правни начела и правни правила со кои се уредуваат работните односи, како договорни односи меѓу работниците и работодавачите.

Трудовото право како гранка на правото е една од фундаменталните правни дисциплини. Некои автори оваа правна дисциплина уште ја нарекуваат наука за работните односи, бидејќи во најголема мера таа ги проучува правните норми, начела, принципи и институти кои се однесуваат на трудот и работниот однос. Денес, Трудовото право има големо значење во системот на правни дисциплини и правниот систем на секоја држава, бидејќи трудот (работниот однос) е основата на секоја држава, без разлика на степенот на општествено економскиот развој на истата.

Овој труд - монографија, **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**, е всушност коментар, со обрасци и практични упатства за современите и успешни кадровски служби, кој претставува скроман обид на авторот (кој си дозволува слобода за себе да потенцира дека располага со долгогодишно теоретско и практично искуство од областа на работните односи) да даде свој придонес за поквалитетна и поуспешна практична примена на дел од прописите – законските решенија од областа на работните односи. Сместата и целта на овој труд е да се објаснат, за полесна практична употреба, конкретните одреби од Законот за работните односи, за да можат корисниците на едноставен и најсоодветен начин да ги толкуваат и да применат дел од законските решенија.

Овој труд во текот на наредниот период ќе се надградува, во зависност од динамиката на законските измени во ова област и хармонизацијата и унификацијата со правото на Европската унија и меѓународното право.

Трудот е наменет за сите физички и правни лица, посебно за современите кадровски служби. Со други зборови, од посебна корист ќе биде како за лицата

– субјектите кои го применуваат правото така и за оние кои правото го создаваат. Посебна правна и практична корист ќе имаат и правниците вработени во судовите, во сите правосудни органи, во јавните обвинителства, во државните правобранителства, адвокатите, извршителите, нотарите, медијаторите и вработените во сите институции и државни органи како и во сите видови на трговски друштва (претпријатија), поточно, правни лица.

На сите лица кои ги применуваат прописите од областа на трудово-правните односи, овој труд ќе им помогне и во тоа да нивната работа треба да ја сметаат не само како рутинска туку и како креативна работа. Ако се постигне оваа цел, а авторот во тоа се надеваат, и овој труд ќе го оправда неговото излегување и живеење во “правниот живот”. Со тоа ќе се оправда и трудот и интелектуалниот напор кој е направен од авторот.

Како што во науката нема совршено дело, и за овој труд, слободни сме да подвлечеме, дека не е совршено дело. Затоа, за авторот ќе биде посебно задоволство да му се укаже на конкретни сугестии, предлози и забелешки. Сето тоа со цел за негово доградување и усовршување при неговото (евентуално) наредно издание.

До кој степен трудовото право се одликува и со жива динамичност сведочи и мислата на познатиот трудово-правен теоретичар Жорж Серел кој вели: „Ние кои се бавиме со изучувањето на трудовото право сме посреќни од оние кои го изучуваат римското право (кои секцираат леш), или од цивилистите (кои често пати негуваат старец), зашто можеме да го изучуваме и следиме развитокот на еден млад човек. Ние гледаме како живее работничкото право, како една институција родена спонтано во рамките на општествените односи“.

Авторот и издавачот се договорија и планираат областа на работните односи да го поделиме во 6 посебни поглавја, а корисниците по сопствена оцена да одберат кој дел посебно ги интересира и ќе го порачаат, ако не сакаат да ги имаат сите поглавја (делови).

Со посебна почит кон корисницитена овој труд.

Со Договор за вработување, како посебен договор на трудовото право и како правен основ за засновање на работниот однос, и тоа како единствен правен основ, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

ПРВ ДЕЛ

ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС, ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

ПРЕДГОВОР

Во овој предговор се дава објаснувања и податоци што овозможуваат полесно да се чита и разбере главниот текст, кои се однесуваат на Првиот дел.

Во овој дел и другите што ќе уследат, авторот одлучи да ги објави повеќето трудово од областа на работните односи – трудовото право, кои се објавувани во меѓународни стручни списанија и презентирани на меѓународни конференции, во последните десетина години. Со цел за полесно нивно користење трудовете се поделени во шест делови – поглавја. Во трудот се вградени сите измени и дополнувања на законите од оваа област, до денот на издавањето, што претставува позитивното право.

Алтернатива: авторот дава коментар и анализа на членовите од новиот Закон за работните односи од 2020 год., кои се однесуваат на првиот дел.

Целта и смислата на овој труд е на корисниците да им ги приближиме и појасниме најважните правни институти и институции на трудовото право. Во тој контекст, трудот е концептиран, така што, на едноставен начин да им ги приближиме интегрално сите конкретните одредби од Законот за работните односи и другите прописи од ова област кои се однесуваат на правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот кои се уредени со повеќе закони, подзаконски акти и колективни договори.

Ова обраќање да го завршиме со следната мисла на проф. Ален Супиот од универзитетот во Нант: „*ниту едно човечко битие не е доволно само на себе си.? Потребата од спротивниот пол и потребата од работа се двете заповеди врз кои се заснова целата човечка цивилизација, затоа што тие ја задолжуваат секоја индивидуа да стапи во врска со другите под покровителство на еден заеднички закон.*

*Во најпрецизна смисла на зборот, трудовото право е она кое ги регулира размената на трудот за парите“.*⁵

Се надеваме дека овој труд, освен за потребите на современите и успешни кадровски служби ќе послужи и на пошироката научна и стручна јавност.

Со оглед на обемот на материјалот кој се елаборира, авторот одлучи да подготви шест посебни изданија.

Во Законот за работните односи на Република Македонија - "Службен весник на Република Македонија" бр.62/2005), до денес Уставниот суд интервенирел 13 пати со Одлуки за поништување или укинување на одредени одреби од Законот за кои е поднесувано иницијатива за оцена на уставноста и законитоста и дури 22 пати се правени измени и дополнувања на Законот за работните односи. Наскоро се најавуваат и нови измени на Законот. Надлежните органи тоа го прават, пред, се заради подобрување на текстот (по забелешки од стручни лица и организации на работниците и работодавачите, како и за унификација и хармонизација со прописите на ЕУ и Конвенциите и препораките на МОТ.

Овој труд претставува значајно дело од областа на трудово-правните односи, односно претставува дело од аспект на практичната примена на законските решенија. Овој труд, во овој обем, и со ова содржина што се објавува, означува и претставува обид, за кој сметам дека е мошне успешен, така што читателите ќе можат на едноставен и на најсоодветен начин да ги разберат одредбите и законски решенија со кои се уредуваат работно-правните односи. Се укажува на актуелноста на овој закон што секогаш е присутна бидејќи станува збор за една конкретна сфера на општествените односи. Дотолку повеќе, што и

⁵ Ален Супиот, професор на Универзитетот во Нант-Франција, „Што знам“, Трудово право, април 2010, Парис. Издавач; Арс Ламина ДОО, Скопје, стр. 7 и 12.

самата содржина и материјата што се уредува со Законот за работните односи, укажуваат на една мошне чувствителна и деликатна област во рамките на општествените односи.

Кога се анализира самата содржина на Законот за работните односи, и во овој Предговор е потребно да се нагласи дека во целина земено, со Законот за работните односи се уредуваат работните односи помеѓу работниците и работодавачите, кои односи, како што е познато, се уредуваат и со колективните договори, како и со општите акти на ниво на работодавачите.

При коментирањето на одредбите на предметниот Закон, авторот на овој поаѓа од основната определба на трудот и целта која треба да се постигне. Впрочем, и фактот што зборот „коментар“ потекнува од латинскиот збор *commentarius*, а тоа значи објаснување, изложување, па и интерпретација, а поточно, толкување на конкретните норми содржани во овој закон.

На сите лица што ги применуваат прописите од областа на трудово-правните односи, овој труд ќе им помогне нивната работа да ја сметаат не само како рутинска, туку и како креативна работа. Ако се постигне оваа цел, а авторот во тоа се надева, и овој труд ќе го оправда неговото излегување и живеење во “правниот живот”. Со тоа ќе се оправда и трудот и интелектуалниот напор кој е направен од авторот.

Како што во науката нема совршено дело, и за овој труд, слободни сме да подвлечеме дека не е совршено дело. Затоа, за авторот ќе биде посебно задоволство да му се укаже со конкретни сугестии, предлози и забелешки. Сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при неговото (евентуално) наредно издание.

На крајот, авторот, и овој пат, и по повод оваа прилика, изразува искрена благодарност на издавачка куќа: **„Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг ул: Никола Вапцаров бр: 3/1, 1000 Скопје**, и посебно на нејзиниот сопственик: **м-р Јовица Беловски**, кој овозможи ова дело да добие форма и атрибути на еден значаен труд, кој е наменет за читателската јавност. Токму за таа цел се нуди и се препорачува.

e-mail: belovski@workmail.com

За издавачот: м-р Јовица Беловски

Со посебна почит кон корисницитена овој труд

Скопје, декември 2019 година

Од авторот

ДЕТАЛНА СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР

ПРВ ДЕЛ

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1.1. Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1.2. Страни на договорот за вработување

1.3. Услови за склучување на договорот за вработување

1.4. Договорна слобода

2. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

2.1. Начин на обезбедување на потребата од работници

2.2. Права и обврски на работодавачот *(во врска со обезбедувањето на потребата од работници)*

3. ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

3.1. Права и обврски на работникот

3.2. Обврски на работодавачот

4. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Договор за вработување на неопределено време;

2. Договор за вработување на определено време;

3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа;

4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);

5. Волонтерски стаж;

6. Договор за вработување со неполно работно време;

7. Двоен работен однос;

8. Дополнително работење;

9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот;

9.1. Лично или семејно извршување на работите

9.2. Заштита на животната средина

10. Договор за вработување на куќни помошници

**5. ИЗМЕНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ПОНУДА НА НОВ
ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ**

ПРВ ДЕЛ

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1.1. Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1.2. Страни на договорот за вработување

1.3. Услови за склучување на договорот за вработување

1.4. Договорна слобода

1.1. Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

Со воведувањето на институтот *договор за вработување*,⁶ како посебен договор на трудовото право и како правен основ за засновање на работниот однос, **и тоа како единствен правен основ**, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

Работникот кој заснова работен однос, склучува со својот работодавач договор за вработување. Тоа е договор со чија помош едно лице се ангажира да работи за сметка на друго лице за определен надомест, односно доброволно да се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, но и лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Ова дефиниција за договорот за вработување ги изразува основните елементи кои ја сочинуваат неговата содржина и тоа:

- елементот на вршење на определена работа;
- елементот на надоместок за извршена работа; и

⁶ Договор за работа или договор за вработување? Дилема. Мислам дека треба да се врати поранешниот термин „договор за работа“ бидејќи со него се регулират, пред сè, прашања за правата, обврските и одговорностите од работен однос по стапување на работникот на работа (работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување), како и прашања за вработувањето (датум на стапување на работа, назив на работно место, место на вршење на работата, време на траење на работниот однос, но и прашања за плата, надоместоци, годишен одмор и друго. Најадекватен назив би бил „**договор за вработување и права, обврски и одговорности од работен однос**“.

Според Хрватскиот Закон о раду, се склучува „договор о ради“, во Словенија се склучува спогодба за вработување (погодбе о запослитви).

- елементот на субординација, односно подреденост.

Обврската, работникот да изврши определена работа, подразбира и создавање на определени услови за работа, односно таа работа да биде извршена лично од страна на самиот работник и непрекинато. Работникот е, всушност, еден од субјектите на договорот за вработување и работникот работата треба да ја врши доброволно, и на крајот, истата да се врши во рамките на определена професија или занимање.

Обврската, работодавачот да му го надомести (плати) трудот на работникот, вложен во извршувањето на работата, подразбира тоа надоместување да биде извршено на начин и под услови предвидени во самиот договор за вработување.

Субординацијата, односно подреденоста, како основен елемент на договорот за вработување, служи како основен критериум за правно разграничување на договорот за вработување од другите на нему слични договори, т.н. правна субординација, каде работникот работи на определено место, врши одредена работа, за определено време, според упатствата и под надзор на работодавачот.⁷

Всушност, со договорот за вработување вработениот ги изнајмува, на неопределено или определено време, своите работни способности на работодавачот, кој, за возврат, му плаќа одредена заработувачка, при што меѓу нив се воспоставува, и со прописи уреден, работен однос исполнет со права, обврски и одговорности.

Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Како акт за засновање на работен однос договорот за вработување има карактер на **поединечен акт**. Со него се заснова работниот однос, со одредени права, обврски и одговорности. Но, договорот за вработување не се активира веднаш по скличувањето., туку, дури со денот на стапувањето на работникот на работа.

Во Законот за работните односи прецизно е утврдено кога започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално

⁷ Види член 5, став 1. т.1, Закон за работните односи.

осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено, и осигурување во случај на невработеност. Тоа е денот со стапување на работникот на работа.

Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од **датумот на потпишување на договорот за вработување., а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.**

Со измените на Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр. 25 од 19 февруари 2013 година, членот 13 изгледал вака:

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување

Член 13

(1) Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

(5) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за

здравствено осигурување на Република Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

(6) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

(7) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

(8) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

(9) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување.

(10) Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, согласно со ставот (6) на овој член, ќе се смета дека не засновал работен однос.

(11) Доколку работодавачот по престанокот на работниот однос, во рок од осум дена од денот на престанокот на работниот однос, не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување, одјава на работникот може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот до Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Овие измени и дополнувања на член 13 од постојниот закон беа направени со цел прилагодување и усогласување на пријавувањето и одјавувањето на работници во Агенцијата, согласно воспоставениот електронски систем на водење на евиденцијата. Со оваа измена, наместо постоечкиот образец M1/M2 во хартиена форма, се воведува електронски образец M1/M2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување, заради намалување на трошоците и поедноставување на постапката. Притоа, се утврдува обврска, при пријавување и одјавување на работници, дека е потребно да се приложи и ППР образец и овластување на овластеното лице со список на лица кои ги пријавува/одјавува, како и наведување на бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување за лицата кои ги пријавува/одјавува. Во ставот (6) се прави измена заради конкретизирање на одредбата во смисла на определување на датумот на стапување на работа и датумот на пријавување на работникот во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Со новиот став 10 на член 13 се предвидува намалување

на административните процедури во врска со пријавувањето и одјавувањето на работниците во случаите кога работникот со кој што е склучен договор за вработување, во утврдениот рок, не стапи на работа, при што се предвидува во ваквите случаи да се смета дека работникот не засновал работен однос. Дополнувањето на членот 13 со ставот 11 се врши со цел да се пополни правната празнина во решавањето на ваквите конкретни случаи во практиката при спроведувањето на законот каде работниците на кои им престанува работниот однос наидуваат на конкретни проблеми, поради тоа што работодавачите не ги одјавуваат или не сакаат да ги одјават во Агенцијата за вработување. Поради тоа, овие работници имаат проблеми во засновањето на работен однос и пријавувањето во задолжително социјално осигурување.

Работодавачот е **должен да го пријави**, односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.⁸

Ова одредба е императивна и работникот треба кумулативно да исполни два услова за да може (да смее) да стапи на работа: првиот е да се склучи договор за вработување, за кој знае, бидејќи е договорна страна, и го потпишал; вториот услов е пред датумот на кој треба да стапи на работа, работодавачот да го пријавил во задолжителното социјално осигурување.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Станува збор за форма која е услов за важноста на договорот за вработување (*ad solemnitatem*). Без неа нема правно дејство, во смисла на Законот за облигационите односи. Формата е задоволена ако договорот за вработување е составен и потпишан во писмена форма.

Меѓутоа, и без писмен договор работникот стапил на работа. Тој засновал работен однос, без договор во пропишана форма (усмен договор). Работникот е во *фактички работен однос*. Ова правна фикција ја анулира формата за

⁸ Види член 13, став 7 од Законот за работните односи.

засновање на работен однос, но не и војлата работниот однос да се заснова. Волјата се изразува, со подготвеноста на работодавачот на работникот да му овозможи да работи, со подготвеноста на работникот да ја прифати работата. Во таа двострана подготвеност се крие согласноста на двете страни да се воспостави работен однос. Таа согласност, всушност, е знак дека работникот и работодавачот постигнале **неформална спогодба за засновање на работен однос**.

Да резимираме. Во случај на засновање на работен однос без договор за вработување во писмена форма, работникот не може да ужива никаква правна заштита.⁹

Според Законот за работа на Република Хрватска „договорот за работа се склучува во писмена форма“. Пропустот на договорните странки да склучат договор за работа во писмена форма, **не влијае на постоењето и валидноста на тој договор**. Ако работодавачот не склучи со работникот договор за работа во писмена форма или не му издаде писмена потврда за склучениот договор, **се смета дека со работникот склучил договор за работа на неодредено време**“. (член 14 од Законот за работа, пречистен текст од 07.0.2014.

На сличен начин тоа прашање е регулирано и во Законот за работа на Република Словенија, во кој (член 15) се потенцира дека „на постоењето и валидноста на договорот за вработување не влијае фактот што договорните страни не склучиле договор за работа во писмена форма“.

Сметам дека на таков (или сличен) начин тоа прашање прецизно требало или траба да го реши и нашиот законодавец.

⁹ Потребата од обезбедување на писмена информираност на работниците за условите за вработување произлегува и од директивите на Европската унија за должноста за известување на работниците за условите што се однесуваат на договорни или вработувачки односи. Директивата ги задолжува земјите членки на Европската унија да се погрижат секој вработен да добие документ кој го содржи известувањето за суштинските елементи на неговиот договорен однос.

Од компаративната легислатива може да се констатира дека во поголем број земји формата на договорот за склучување на договор за вработување, во принцип не е пропишана. Општо правило е договорот за вработување **да биде писмен, но не е забрането можноста за склучување на договор во некој друг облик**. Секако, писмениот договор за вработување **служи како** доказ за содржината на договорот, но не претставува предуслов за правен ефект на самиот договор.

Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување (член 15 став 3 од ЗРО).

Како акт, со кој се уредува работниот однос, договорот за вработување има *нормативно дејство*, бидејќи ја одредува содржината на правата, обврските и одговорностите на секој работник и работодавач. Со договорот за вработување уредувањето на работните односи се спушта на елементарно ниво. На повисоко ниво е колективниот договор на ниво на работодавач или правилникот за работа, потоа Општиот колективен договор, а највисок - општиот или посебен закон, усогласен со меѓународните конвенции.

Договорот за вработување мора да биде во согласност со законот, колективните договори и општите акти на работодавачот, а доколку одредбите во договорот, во поглед на правата, обврските и одговорностите на договорните страни, се во спротивност со нив, се ништавни од моментот на склучувањето на договорот. Одредбите на закон, колективните договори, односно општи акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се *составен дел* на овој договор и го дополнуваат или *непосредно се применуваат*.¹⁰

1.2. Страни на договорот за вработување

Договорот за вработување го склучуваат работникот и работодавачот.

Работникот е физичко лице што ја изнајмува својата работна способност на работодавачот.¹¹ Пред склучувањето на договорот за вработување, тоа лице нема статус на вработен/работник. Ќе го стекне дури кога договорот за вработување ќе биде склучен и ќе почне со работа.

Работникот го склучува договорот за вработување „сам“, а со оглед натоа дека, според Законот за облигационите односи, договор, може да се склучи и преку полномошник, нема пречки во име и за сметка на работникот договорот да го потпише полнолетно лице кое тој ќе го овласти.

„Работодавач“ е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локална самоуправа, подружница на

¹⁰ Види член 29 од ЗРО.

¹¹ „Работник“ е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување (член 5, став 1, т.2, ЗРО).

странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување (член 5, став 1, точка 6 од ЗРО).

За **работодавачот**, што е правно лице, единица на локална самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, тоа може да биде застапник по закон, определен, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице. Последиците на пречекорувањето на овластувањето би требало да се оценуваат според граѓанското право. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.

Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со закон, актот за основање или статутот.

Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот (член 17 од ЗРО).

Работникот може да заснова работен однос ако е способен за склучување на договор за вработување, односно договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност¹². Ако се склучи договор за вработување со лицето кое се уште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата во таков случај не е невалидност (неважност) на договорот, туку непостоење на правно дејствие, односно договорот е ништовен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета.¹³

1.3. Услови за склучување на договорот за вработување

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот, колективниот договор или кои ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е дека тој со акт треба да ги определи **посебните услови** за работа на одделно работно место, односно однапред да ги утврди во општиот акт, односно во актот за систематизација на работните

¹² Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минималната возраст за склучување на работниот однос и при исполнување услови за работа.

¹³ Види член 18 од ЗРО.

места, а како исклучок, таквата обврска не се однесува за помалите работодавачи – односно оние кои вработуваат до 50 работници.¹⁴

Посебно сакаме да укажеме на работодавачите дека согласно:

Член 265

(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3);

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1), (2) и (3));

Значи, според член 19, став 2 од ЗРО „работодавачот е **должен** со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи“ – кои вработуваат до 50 работници. Во спротивно ќе се соочи со глоба од 3.000 евра, во денарска противвредност, плус глоба во износ од 30 % од одмерената глоба за правното лице, на одговорното лице во правното лице (член 265, став 1, точка 2).

Посебни услови ги има повеќе, но сите се врзани за работа на одрадени работи и работни задачи. Тие услови ги утврдува законот, општ колективен договор¹⁵ или актот на работодавачот (Правилникот за организација и систематизација на работните места).

Правилникот за организација и систематизација на работните места ги утврдува организационите делови кај работодавачот, видот на работата – назив на работното место, видот и степенот на стручната спрема, потребно работно искуство, проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот, опис на

¹⁴ Види членовите: 16-19 од ЗРО.

¹⁵ Посебни услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи (работна способност); работно искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на дејност (гранка), односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот. (Член 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година.

работното место и други посебни услови за работа на систематизирани места.

Работодавачот кој вработува до 50 работници не мора да има Правилник за организација и систематизација на работните места (согласно членот 19, став 2, ЗРО), туку посебните услови ќе ги определи во огласот.

Правилникот за организација и систематизација на работните места е *општ акт* затоа што делува спрема сите работници кај работодавачот.

Како посебни услови за вршење на работата на секое поединечно работно место можат да се определат: **стручната спрема, работната способност, работното искуство, положен стручен испит, знаење на странски јазик, посебни години на живот, посебна здравствена способност, објавување научни или стручни трудови, висока просечна оцена, одредени лични искуства и други услови.**

Стручната спрема е школска спрема од одредена струка, што се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инженер, лекар) имаат *ист степен* (VII) на школска спрема (или кредити), бидејќи завршиле школи на ист ранг (факултет), но нивната стручна спрема се разликува според струката за која се школувале. **Струката е поширок поим од занимање.** Во рамките на правната струка постојат, на пример, занимања судија, обвинител, адвокат, професор на право, правен референт, криминалистички инспектор и друго.

Стручната спрема се степенува, зависно од степенот на образованието. На пример, ниже, средно, вишо и високо и посебно вреднувани магистратура и докторат. Квалификацијата е степенувана на – полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

Работната способност ја гарантира успешноста во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги во предвид:

а) *домаќинскиот однос кон средствата за работа што на работникот му ги доверил работодавачот;*¹⁶

б), *квалитетот; и*

в) *обемот на вршењето на работата.*

¹⁶ Тоа е и основ за престанок на работниот однос со отказан рок (член 81, став 1, т. 7, ЗРО) но и основ за дел од плата за работната успешност (член 106, став 2, ЗРО).

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства. Постоењето на овој услов, по логиката на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин – **со пробна работа**. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да отцени дали го исполнува овој услов. Овој услов има посебно значење за оние кои извршуваат најсложени работи. Тие мора да располагаат со **посебно знаење и способности** кои се проценуваат според остварените резултати, достигнувањата во науката и струката, објавените трудови, научни и академски звања и сл.

Работното искуство – е време поминато на работа во извршувањето на работи **кои се исти** или слични со работите кои треба да се извршуваат.

Работното искуство често се поистоветува со **работниот стаж**, иако тоа се два различни поими. Работното искуство се стекнува со работа (подолго време) на одредени работи, а работниот стаж е време на работа поминато на било кои работи и работни задачи. Лице со работно искуство има и стаж. Лице со работен стаж нема работно искуство доколку не работел на соодветни работи. Лекар нема работно искуство како лекар, иако има работен стаж бидејќи работел како медицинска сестра/брат. Освен тоа, во работен стаж се смета и времето на болдување, платено отсуство, годишен одмор и слично, иако работникот не работел, а бил во работен однос.

Работното искуство треба да се разликува и од **работната способност**. Иако работната способност не може да се стекне без работно искуство, лице со потребно искуство не мора секогаш да има и соодветна работна способност. Работното искуство е временски период на работа на одредени работи. Работната способност се мери со: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства за извршување на одредени работи. Мерилата за работна способност зависат повеќе од талентот, интелигенцијата и залагањето, а не само од времето поминато на работа.

Работното искуство треба да го разликуваме и од **стручната спрема**. Стручната спрема се стекнува во верифицирани образовни установи, а работното искуство – со практична работа. Работното искуство се стекнува, по правило, по стекнувањето со образование. Но, има и работи на кои работното искуство може да се стекне и независно од предвидената стручна спрема. Тоа се работи за кои се утврдува различен степен на стручна спрема. На пример,

ако некој извршувал работи – шеф на сметководство, со средна, односно виша стручна спрема, ги исполнува условите во поглед на работното искуство за шеф на сметководство во фирма во која за тие работи е предвидена висока стручна спрема, без оглед што искуството не го стекнал по завршувањето на високата школа, туку пред тоа. Тоа важи и за работите предвидени за директор на друштвото. Работното искуство може да се стекне независно од стручната спрема и кога некој бил во прилика да извршува работи за кои немал соодветна стручна спрема, а ги вршел со оглед на својата работна способност.¹⁷

Положен стручен испит.

Овој услов може да биде предвиден со закон, подзаконски акт или општ акт. Со законот, најчесто, се утврдува обврска за полагање на стручен испит за лица кои работат во органите на управата, правосудните органи,¹⁸ установите за издржување на казни и други органи. Законска обврска за полагање стручен испит имаат и лица кои во вршењето на јавни овластувања донесуваат управни акти, работници кои работат на проектирање, надзор на инвестициони објекти, заштита при работа, здравствени работници, библиотекарите, воспитниот кадар. Со подзаконски акти, во согласност со закон, се установува обврска за стручен испит, на пример, за: воздухопловната посада, стручните лица кои вршат работи од значење за безбедноста на воздушната пловидба, контролори на летање, наставници и инструктори за летање, инструктори за полагање возачки испит и многу други.

Условите, начинот и програмата за полагање на стручен испит се уредува со закон (најретко), подзаконски акт (почесто) и општ акт (најчесто). Со закон, на пример, е уредено полагање на правосуден испит. Полагање возачки испит, испит за возачи, инструктори, како и стручни испити за вработените во управата, здравствените работници, наставниците, воспитачите, рударски инспектори и друго, уредено е со подзаконски акт. Со општ акт се уредува полагање на приправнички испит, ако со закон или подзаконски акт не е поинаку **одредено**.

Знаење на странски јазик

¹⁷ Безброј се случаите кога некој има струка за машинобравар (не му лежи), а работел (да речеме во странство) како водоинсталатот, паркетар или плочкар и станал врвен стручњак, независно од стручната спрема, има работно искуство.

¹⁸ Правосуден испит, нотарски, брокерски и други.

Постојат работи и работни задачи кои, едноставно, без тој услов, без знаење на странски јазик, не е можно да се извршуваат – на пример, во: науката, надворешната трговија, туризмот, угостителството, поморскиот и авионскиот сообраќај¹⁹, новинарство, дипломатија и многу други дејности во кои комуникацијата на друг јазик е неопходна за извршување на работните обврски.

Постоењето на овој услов се докажува со писмена исправа, но и на друг начин. Тоа може да биде и со непосредна проверка на знаењето. Проверката може да се изврши и кога кандидатот располага со свидетелство (уверение) за завршен курс за странски јазик. Има лица кои солидно владеат со некој странски јазик, а немаат свидетелство за завршен курс, како и лица кои имаат диплома, а странскиот јазик не го познаваат доволно.

Одредени години на живот

Возраст од 15 години е општ услов за засновање на работен однос, односно за склучување на договор за вработување. Тој услов, меѓутоа, не е доволен за засновање на работен однос на работни места кои се изложени на посебни услови на работа во полгод на опасноста по животот и здравјето на работникот.

Така, во нашиот Закон за работните односи, постои посебна глава **XIII. Заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст**. Во членот 173 од ЗРО, е предвидено дека „на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст не смее да им се наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно со зголемена опасност да влијаат врз здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности“. Со посебни закони во областа на металургијата, рударството, сообраќајот, хемиската индустрија е предвидено забрана за вршење на одредени работи за лица под 18 години, но во некои од нив е предвидена и горната граница на староста.

Посебните години на живот, како услов за работа, имаат заштитна функција, но тоа влијае и врз успешното извршување на работниот процес.

¹⁹ Имам сретнато оглас за возач на камијон за транспорт на стока во странство, во кој се бара, покрај другите посебни услови (работно искуство, здравствена состојба, соодветна возашка дозвола и солидно познавање на еден странски јазик (англиски или германски). Во современите метрополи и за возаш на такси возило се бара познавање на странски јазик.

Посебна здравствена способност – е посебен услов за засновање на работен однос за работи кои се извршуваат во услови (амбиент) на зголемена опасност по животот и здравјето на работниците.

1.4. Договорна слобода

Законодавецот утврдил договорна слобода за потпишување, односно склучување на договор за вработување.

Тоа, фактички, значи, дека **„работодавачот има право на слободно одлучување со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување“²⁰,**

Но, за договорите од областа на трудовото право важи правилото, дека и покрај начелната договорна слобода, постојат одредени законски забрани (во врска со децата, младината, заштитата на мајчинство) и обврска за почитување на бараните услови. Бараните услови за вршење на работа можат да бидат пропишани со закон или општ акт, договорени со колективниот договор или, пак, може непосредно да ги бара работодавачот. Тоа значи дека законот го обврзува работникот да ги исполнува условите за вработување, а работодавачот да склучи договор за вработување, и тоа само со работник кој ги исполнува тие услови. Последиците на повредите на овие законски одредби се оценуваат согласно начелата на граѓанското право и можат да бидат невалидност или оспорување на договорот за вработување, во зависност од тоа за каква природа на повреда станува збор, како на пример повреда на Уставот, на други прописи, и сл.

Овде, секако, дека може да стане збор и за забрана на дискриминација на кандидатот за вработување (член 6-8 од ЗРО).

ЛИТЕРАТУРА

Беловски, Војо и Осман Кадриу (2011), *Коментар на Законот за работните односи*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент;

²⁰ Види член 21, ЗРО.

2. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

2.1. Начин на обезбедување на потребата од работници

2.2. Права и обврски на работодавачот (во врска со обезбедувањето на потребата од работници)

2.1. Начин на обезбедување на потребата од работници

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 22

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски на товар на работодавачот;
2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;

4) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

(2) Обезбедувањето на потребата од работници со огласување на јавен оглас согласно ставот (1) точка 1) на овој член се врши со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија пред објавувањето на јавниот оглас.

(3) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(4) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.²¹

²¹ Објавувањето на потребата од работник во најмалку два весника се однесува само на институциите и органите наведени во став 2, точка 4, а не и за другите правни субјекти (пр.

(5) По исклучок, работодавачот од ставот (3) на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

(6) По исклучок од ставот (1) точка 1 на овој член, за вршење на сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.²²

Кога е утврдена потребата од вработување на работник, работодавачот истата ја обезбедува преку:

- 1) **огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски на товар на работодавачот.**

Не е спорно дека е доволно огласувањето да се изврши само во еден дневен весник (печат) на македонски јазик, како службен јазик, и на кирилично писмо. Но, ако огласувањето е извршено само на македонски јазик или само на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, според мислење на авторот на овој труд, би било спротивно на Уставот на Република Македонија.

„Само во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во

трговските друштва). Друго е прашањето како е тоа уредено со новиот Закон за употреба на јазиците.

²² Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 13 февруари 2013 година. Број 25 19 февруари 2013 година, во членот 22 по ставот (4) се додава нов став (5).

“По исклучок, работодавачот од ставот (3) на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување“.

(Со оваа дополнување на ЗРО се дава можност и за засновање на работен однос за вршење на сезонска работа без јавно огласување, но најмногу до 90 дена со посредување на службата надлежна за посредување при вработување (член 22, став 1 т. 6)

Законот и до сега даваше можност за итни и неодложни работи да се вработи работник

без јавен оглас до 30 дена, но само во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа. Со предложената измена овој рок се продолжува до 90 дена само за вршење на сезонска работа, заради видот и карактерот на работата.

весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик“.

Види Амандманот V од Уставот.²³

2) Објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон.

Тоа се врши со објавување во подрачната единица на Агенцијата за вработување и нејзино посредување.

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица²⁴.

4) со обезбедување на работник од страна на самиот работодавач без огласување со директно склучување на договор за вработување со него. Таа можност веќе не постои²⁵.

4. агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон²⁶.

²³ Според Амандман V од Уставот на Република Македонија „на целата територија во Република Македонија и во нејзините меѓународни односи службен јазик е македонскиот јазик и неговото кирилично писмо.

Друг јазик што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, исто така, е службен јазик и неговото писмо, како што е определено со овој член“.

²⁴ Види Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.112 од 25.07.2014 година, со измените и дополнувањата.

²⁵ Со одлука на Уставниот суд на РМ У.бр. 134/2005, од 29.03.06, се укинува член 22 став 1 точка 4 од ЗРО (Службен весник на РМ бр. 62/05), а со Законот за изменување и дополнување на ЗРО објавен во „Службен весник на РМ бр. 106/08 од 27.08.07 оваа точка е бришана, а точката 5 станува точка 4.

²⁶ Тоа е Законот за агенциите за привремени вработувања објавен во Службен весник на РМ бр. 49/06, со измени и дополнувања од 2008 и 2016 год. Со овој закон детално се уредуваат: условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач. Агенција за посредување за вработување во земјата со наплата, може да основа лице кое е државјанин на Република Македонија, да има средно образование и располага со погоден работен простор во согласност со закон.

Член 3

Привремените вработувања агенцијата за привремени вработувања ги врши врз основа на претходно склучен договор за отстапување на работник меѓу агенцијата за привремени вработувања и друг работодавач корисник и договор за вработување склучен меѓу агенцијата за привремени вработувања и работникот кој се отстапува на друг работодавач корисник.

Агенцијата за привремени вработувања може врз основа на договор за отстапување на работник меѓу агенцијата и друг работодавач, да отстапи работник на друг работодавач корисник за вршење на привремени работи во случај на:

1) замена на привремено отсутен работник;

Законот за работните односи, на поинаков начин го регулира прашањето за начинот на вработување, односно обезбедувањето на потребата од работници во јавните установи, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат дејност на јавна служба, како и за органите на државната власт и органите на единицата на локалната самоуправа. Кај тие органи се бара:

- примена на начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа;
- при тоа да не се нарушат критериумите на стручност и компетентност²⁷;
- потребата од работник да се обезбди задолжително со објавување на јавен оглас;
- огласот да биде објавен во најмалку два дневни весника (на македонски и албански јазик).

Објавување на слободни работни места

Член 23

(1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- **назив на работното место;**
- **условите што се бараат за вршење на работата;**
- **почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;**
- **распоредот на работното време;**

2) привремено зголемен обем на работа;

3) сезонска работа;

4) работа на проект;

5) специфични неконтинуирани работи кои не се дел од претежната дејност на работодавачот корисник и

6) непредвидливи краткотрајни активности што се јавуваат во вршењето на претежната дејност на работодавачот корисник.

(2) Договор за отстапување на работник за вршење на исти привремени работи може да се склучи за време додека трае потребата, но не подолго од една година.

(3) Агенцијата за привремени вработувања не смее да отстапува работник за вршење на исти работи кај ист работодавач без прекин или со прекин подолго од една година.

²⁷ Тоа е револуционерно и ултрадемократско начело, но при примената на критериумите (посебно за стручност и компетентност) е многу суптилно прашање кое во практиката наидува на потешкотии и субјективизми и можност да се загрози (при буквална примена) компетентноста и стручноста на јавната администрација, од една страна и да предизвика оправдани или не тензии кај потенцијалните кандидати (забелешка на авторот).

- паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето платата за работното место за кое се бара работник;²⁸

- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена;

- рокот во кој ќе се изврши избор и

- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

(2) Доколку на јавниот оглас од ставот (1) на овој член се пријавиле до 200 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 45 дена, од 201 до 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 90 дена и над 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 120 дена, по истекот на рокот на пријавувањето.

(3) За времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место.

(4) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставовите (1) и (2) на овој член.

(5) Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања.

(6) За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(7) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, бр. 15, од 19 февруари 2013 година, се врши дополнување на член 23 од постојниот закон. Со дополнувањата се определува крајниот рок за вршење на избор на работници врз основа на објавен јавен оглас и поконкретно ја

²⁸ Во **Zakon o radu на Р. Хрватске од 07.0.2014, во** (Članak 10, став 4, т.

5) Sporazum iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati podatke o:

plaći, **dodacima na plaću** i razdobljima isplate.

Zakon o radu на Р. Хрватске од 07.0.2014

Zakon o radu на Р. Чешка од 2015

Закон о раду Р. Србије ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014).

уредува постапката во врска со спроведувањето на јавен оглас. Новина, покрај другите посебни услови кои треба да ги содржи јавниот оглас, во истиот да се наведе и почетокот и завршетокот на работното време, распоредот на работното време и паричниот износ на основната плата на работникот за работното место за кое се бара работник. Тоа, и од причини што ова се дел од обврските и елементите што треба да ги содржи договорот за вработување согласно член 28 од Законот.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, бр. 15, од 19 февруари 2013 година, членот 27 се менува и гласи:

„ Работодавачот мора во рок од пет дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран,- дека не е избран, и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата“

Образец 1

Начин на обезбедување на потребата од работници

Пример 1

Јавен оглас

Врз основа на член 22 и 23 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година, пречистен текст и член _____ од Правилникот (да се наведе актот на работодавачот, доколку има), ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, распишува

О Г Л А С

За засновање на работен однос на работно место

Назив на работното место _____
_____ ²⁹

Кандидатот треба да ги исполнува следните услови:

-да има завршено _____ (средна стручна спрема, факултет);
-да има најмалку 3 (тригодишно) работно искуство
како _____;

²⁹ Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања (член 23, став 5 од ЗРО).

-солидно да го владее англискиот (или друг) јазик (да зборува и пишува).

Работниот однос ќе се заснова на неопределено/определено време.

Работодавачот ќе изврши проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата.

Работното време започнува во 8.00 часот, а завршува во 14,00 часот.

Работодавачот е овластен да изврши поинакво распоредување и прераспоредување на работното време во зависност од природата (дејноста), односно работите и задачите и организацијата на работата или потребите на корисниците, при што работното време нема да трае повеќе од 40 часа неделно. Работната недела трае пет работни дена, а полното неделно работно време трае 40 часа.

Основната нето плата за работното место изнесува _____ денари.

Рокот за пријавување на кандидатот е 5 (пет) работни дена сметано од наредниот ден од денот на објавувањето.

Изборот ќе се изврши во рок најдолго 45 дена по истекот на рокот на пријавувањето.

Точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите.

Контакт тел:_____.

E-mail:_____

Вашата пријава, доставете ја во просториите на: „_____“ ул., „_____“ бб, со назнака за Илија.

Ве молиме без телефонски јавувања и посети.

Работодавач/овластен работник

(управител, менаџер, директор)

Пример 2

Решение за формирање Комисија за проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот

Врз основа на член 25 точка 6 од Законот за работни односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година и член _____ од Правилникот (да се наведе актот на работодавачот), ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, а во врска објавениот оглас во весникот _____ од _____ година, го донесувам следното

РЕШЕНИЕ

За формирање Комисија за проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот

1. Заради извршување проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работите на работното место _____ утврдено во огласот од _____ година, ја формирам следната стручна Комисија, во состав:
 1. _____ м-р по _____ науки;
 2. _____ дипл. _____;
 3. _____ дипл. _____ филолог.
2. Службата за кадровски работи (секретарот) да ги изврши сите подготовки за проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот.

Проверката да се изврши на ден _____ година.
3. Извештајот за резултатите од проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работите на работното место да се изготви во рок од 5 дена од доставувањето на ова Решение.

Работодавач/овластен работник

Пример 3

Јавен оглас

Врз основа на член 22 и 23 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година, пречистен текст и член _____ од Правилникот (да се наведе актот на работодавачот, доколку има), ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, распишува

О Г Л А С

За засновање на работен однос на работно место

Назив на работното место _____

(Пример, општи работници)

Десет (10) – општи работници во производствен погон;

Кандидатите треба да ги исполнуваат следните услови:

- да имаат завршено ССС;
- без или со работно искуство во прехранбената индустрија;

Работниот однос ќе се заснова на неопределено/определено време.

Работното време започнува во 8.00 часот, а завршува во 14,00 часот.

Работодавачот е овластен да изврши поинакво распоредување и прераспоредување на работното време во зависност од природата (дејноста), односно работите и задачите и организацијата на работата или потребите на корисниците, при што работното време нема да трае повеќе од 40 часа неделно. Работната недела трае пет работни дена, а полното неделно работно време трае 40 часа.

Основната нето плата за работното место изнесува _____ денари.

Рокот за пријавување на кандидатот е 5 (пет) работни дена сметано од наредниот ден од денот на објавувањето.

Изборот ќе се изврши во рок од најдолго 45 дена по истекот на рокот на пријавувањето.

Точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите.

Контакт тел: _____

E-mail: _____

Вашата пријава, доставете ја во просториите на: „_____,“ ул., „_____,“ бб, со назнака за Петар.

Ве молиме без телефонски јавувања и посети.

Работодавач/овластен работник

³⁰ Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања (член 23, став 5 од ЗРО).

(управител, менаџер, директор)

Пример 4

Јавен оглас

Врз основа на член 22 и 23 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година, пречистен текст и член _____ од Правилникот *(да се наведе актот на работодавачот, доколку има)*, ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, распишува

О Г Л А С

За засновање на работен однос на работно место (слободна форма)

Групацијата „_____,“ за потребите на новиот ресторант _____, објавува оглас за вработување на амбициозни луѓе со работно искуство, за следните работни позиции:

1. касиери/ки – 5 извршители;
2. пекари/ки – 3 извршители,
3. салатери – 3 извршители;
4. келнери/ки – 4 извршители;
5. садомијачки – 2 извршители.

Кандидатите треба да ги исполнуваат следните услови:

Минимум ССС, задолжително работно искуство од 1 година, на слични работни позиции, комуникативност, професионален и позитивен однос, тимска работа.

Работниот однос ќе се заснова на неопределено/определено време.

Работното време започнува во 8.00 часот, а завршува во 14,00 часот.

Работодавачот е овластен да изврши поинакво распоредување и прераспоредување на работното време во зависност од природата (дејноста), односно работите и задачите и организацијата на работата или потребите на корисниците, при што работното време нема да трае повеќе од 40 часа неделно

Работната недела трае пет работни дена, а полното неделно работно време трае 40 часа.

Основната нето плата за работното место изнесува _____ денари.

Рокот за пријавување на кандидатот е 5 (пет) работни дена сметано од наредниот ден од денот на објавувањето.

Изборот ќе се изврши во рок од најдолго 45 дена по истекот на рокот на пријавувањето.

Точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите.

Контакт тел: _____

E-mail: _____

Во вашата пријава наведете за кое работното место се пријавувате, деловна биографија (CV), фотографија, и доставете ги во просториите на: „_____“, ул. „_____“, бб, со назнака за Јовица.

Ве молиме без телефонски јавувања и посети.

Работодавач/овластен
работник

(управител, менаџер, директор)

Образец 2

Известување на кандидатот кој не е избран на огласот и кој кандидат е избран и враќање на документите

Врз основа на член 27 од Законот за работните односи ((Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година, пречистен текст и член _____ од Правилникот (да се наведе актот на работодавачот, доколку има), ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, Ве

ИЗВЕСТУВА

Во врска со распишаниот оглас за засновање на работен однос на работно место од _____ 2019 година, во законски предвиден рок Ве известуваме дека не сте избран и Ви ги враќаме сите документи кои ги доставивте.

На огласот е избран кандидатот _____
кој во целост ги исполнува бараните услови на огласот.

Во иднина ќе го имаме во предвид Вашиот интерес за вработување во нашата компанија.

Со почит

Работодавач/овластен работник

(управител, менаџер, директор)

Полова еднаквост при објавување на слободни работни места

Член 24

(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава, кај вработувањето, предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

Законодавецот одделно ја истакнува обврската на еднаквиот третман во однос на половата еднаквост. Всушност, од објавувањето на слободното работно место не смее да произлегува ставот дека работодавачот дава предност на одреден пол. Само во случај кога различниот третман на половите е неопходно условен од фактичкото барање на работното место, тој може да биде оправдан. Во случај на повреда на забраната на дискриминација при вработувањето, работодавачот е одговорен за штетата нанесена на неизбраниот кандидат. Другите последици можат да се оценуваат во согласност со начелата на граѓанското право³¹.

Да потсетиме дека исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. Членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник не може

³¹ Во согласност со Директивата 97/801-ЕЦ, за терет на докажување во случај на полова дискриминација, се предвидува доказниот товар да биде на страна на работодавачот. Види за товар на докажување во случај на спор коментарот на член 11 од ЗРО.

да биде жена и сл.). Или, забрана за вршење на подземни работи во рудниците за работничките.

2.1. Права и обврски на работодавачот (во врска обезбедувањето на потребата од работници)

Член 25

- (1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.
- (2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.
- (3) Забраната за барање доставување на други исправи и докази од ставот (2) на овој член вклучува и забрана за барање на тест за бременост или потврда за таков тест при склучување на договор за вработување со работничка, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос.
- (4) Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на мајката и детето, а таквите ризици се предвидени согласно со прописите од областа на безбедност и здравје при работа, кои се однесуваат на бремена работничка, работничка кои неодамна се породиле или дојат, работодавачот од ставот (2) на овој член е должен да ја извести работничката за опасностите кои произлегуваат од работата при склучувањето на договорот за вработување.
- (5) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.
- (6) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.
- (7) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.
- (8) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за којшто се склучува договорот за вработување.
- (9) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за којшто се склучува договорот за вработување.
- (10) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време како и другите работници.
- (11) Работодавачот треба, колку што е можно повеќе, да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни

можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Во постапката на избор, работодавачот има право од кандидатот да ги бара доказите за исполнување на бараните условите за работа, при што се предвидува поголема заштита на личноста и приватноста на поединецот-кандидат. Имено, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работата на работното место, односно работодавачот не смее на кандидатот да му поставува прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Работодавачот смее (има право) да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

На пример: работодавецот не може од кандидатот да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно работникот да доставува исправи и други докази кои не се во врска и од непосредно значење за извршување на работите за кои се заснова работниот однос (како и сексуалната, партиската и друга ориентација).

Став 3 и 4 на овој член се додадени со измените на ЗРО, Службен весник бр.13 од 21.01.2013 год. Причината за тоа е согледувањето од практиката за одредени злоупотреби од страна на работодавачите при вработувањето и заштитата на здравјето на мајката и детето.

Одредбие на овој член, со дополнувањата на со став 3 и 4 се прецизни и јасни, доколку се применуваат во практиката од страна на работодавачите. Тука посебна улога има трудовата инспекција.

Посебно значајна е одредбата во ставот 10 - дека „работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време како и другите работници.“³²

Права и обврски на кандидатот

³² Авторот не забележа, во прекршочните одредби, дека за непочитување на одредбите од членот 25 за работодавачите и одговорните лица се предвидени глоби.

Член 26

(1) При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат на било кој начин да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

(2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

При склучувањето (потпишувањето) на договорот за вработување, односно при засновувањето на работниот однос, лицето кое се јавило на јавниот оглас и кое изразило волја да заснова работен однос со работодавачот, значи кандидатот е должен:

- на работодавачот, да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата (кои работодавачот ги барал со огласот);
- да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос;
- да го извести за болестите или други околности кои можат на било кој начин да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од договорот;
- или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓаат во контакт.

При тоа, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос. На пример, како што беше наведено, работодавачот не треба, а кандидатот не е должен да одговара на прашањата за брачниот статус, да бара од жените тест за бременост (освен кога постои ризик во зависност од работата за здравјето на жената и детето).

Сметам дека, неисполнувањето на наведените должности од страна на кандидатот (или премолчувањето) можат да се сметаат за основна причина за отказ (лична причина на страна на работникот) иако конкретно не е наведено како причина за отказ во членовите 76, 79, 81 и 82 од Законот за работните односи.

Од изнесеното (член 26, ЗРО) може да се заклучи дека ***кандидатот е должен на работодавачот да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата при склучувањето на договорот за***

вработување. Тоа значи дека кандидатот кога поднесува пријава по објавен јавен оглас, законот не го задолжува кон пријавата да ги приложи сите потребни докази (документи) кои работодавачот ги бара за исполнување на условите по огласот. Во практиката се уште масовно среќаваме огласи дека „кандидатите со пријавата треба да поднесат: - ненавремените и некомплетни пријави нема да бидат земени во разгледување“.

Права на неизбраните кандидати

Член 27

Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Работодавачот мора, во рок од 5 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување, писмено да го извести кандидат кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран, и да му ги врати сите документи што неизбраниот кандидат му ги доставил, како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Со овој изменет член претставниците на работодавачите предложија да се утврди единствен рок за **известување и за враќање** на документите на кандидатот кој не е избран на јавниот оглас.

Инаку, договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време). договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Договорот за вработување на определено време и сезонски работи ќе биде предмет на елаборирање во понатамошниот текст, респектирајќи го редоследот во Законот за работните односи.

ЛИТЕРАТУРА

Беловски, Војо и Осман Кадриу (2011), *Коментар на Законот за работните односи*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент;

Правата на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос. Правата на работодавачот се обврските кои треба да ги извршува работникот.

Управувањето претставува демократија во донесувањето одлуки, а диктаторство во нивното спроведување. Точка. Исак Адизес. која комбинација тој ја нарекува демократура.

Одредена правна норма, колку да е формулирана правично и справедливо, ако не се имплементира во практиката тоа значи празно треперење на воздухот (авторот).

ТРЕД ДЕЛ

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Краткок извадок

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, се уредени со Уставот на Република Македонија, Законот за работните односи како *lex generalis* и повеќе закони како *lex specijalis*, колективните договори и актите на работодавачот.

Предмет на овој труд е селектирање и елаборирање на **повеќето** од правата и обврски на страните во работниот однос, а со оглед на нивната разноликост и бројност, не е можно детално да се задржуваме на секое од нив.

Надлежни органи и организации за остварување и заштита на правата на работниците:

- Надлежен орган кај работодавачот;
- Синдикатот;
- Инспекторот за труд;
- Народен правобранител;
- Надлежен суд;
- Надлежен орган за мирно решавање на споровите.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (поголеми) права од правата утврдени со Закон за работните односи.

Прва и основна обврска на работникот е да склучи договор за вработување. Со потпишувањето на договорот за вработување всушност се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување, како посебен договор на трудовото право и правен основ за засновање на работниот однос, е **единствен правен основ** за засновање на работниот однос. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Правата на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос. Правата на работодавачот се обврските кои треба да ги извршува работникот.

Клучни зборови: устав, закон, колективни договори, надлежни органи, доброволност.

Abstrakt

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

The rights and obligations of the employee and employer arising from the employment relationship are regulated in the Constitution of the Republic of Macedonia, the Labor Law as a *lex generalis* and other laws such as *lex specialis*, collective agreements and employer's documents.

The subject of this paper is the selection and elaboration of most of the rights and obligations of the parties of the employment relationship; considering their diversity and number, we cannot dwell on each of them in detail.

Competent authorities and organizations for the exercise and protection of workers' rights:

- > Competent authority of the employer;
- > Trade union;
- > Labor Inspector;
- > Ombudsman;
- > Competent court;
- > Competent authority for peaceful resolution of disputes.

Rights that are more favorable and comprehensive than the rights stipulated by the Labor Law may be determined with an employment contract or a collective agreement. The first and fundamental obligation of an employee is to conclude an employment contract. By signing this contract the employment relationship between the employee and the employer is actually established.

An employment contract, as a separate contract of labor law and the legal basis for establishing employment is the *only legal basis* for establishing employment. An employee cannot start work prior to signing a contract of employment and before the employer registers him/her in the mandatory social insurance.

Employee's rights actually represent obligations that are to be met by the employer in the employment relationship.

Keywords: Constitution, law, collective agreements authorities, voluntariness.

3. ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

3.1. Права и обврски на работникот

3.2. Обврски на работодавачот

3.1. Права и обврски на работникот

Права на работникот

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, се уредени со Уставот на Република Македонија, со член 32, 37, 38, 42 и 58, како и со закони³³ и колективни договори.³⁴

Изразите „работен однос; работник; работодавач; помал работодавач и други се дефинирани во членот 5 од Законот за работните односи.

Ќе се обидеме накратко да ги селектираме и елаборираме **повеќето** од овие права и обврски на страните во работниот однос, а со оглед на нивната разноликост и бројност, не е можно во овој труд детално да се задржуваме на секое од нив.

1) Права на работниот при засновањето на работен однос

- Секој има право на работа, слободен избор на вработување. Тоа е уставно загарантирано право на работа, но преставува и социјално и економско право. Граѓанинот слободно одлучува за својата професионална ориентација и дека како сопственик на работната сила, засновувајќи работен однос по сопствен избор, станува носител на определени права и обврски од тој однос, за кои и станува збор во овој дел од материјалот;
- Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување во писмена форма. Начелото на доброволност, законодавецот во членот 5 од Законот за работните односи го дефинира во смисла дека работникот заснова работен однос „доброволно“, со претходно изразена согласност на волја. Тоа значи, слободен избор на вработување. Никој не може да му

³³ Од законите тоа се: Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; Законот за здравствена заштита; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за вработените во јавниот сектор; Законот за внатрешни работи; Законот за полиција; Законот за стечај; Законот за инспекцијата на трудот и др.

³⁴ Постојат: Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија ; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија, понатаму – посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на работодавач.

наметне на работникот принудна работа, да се вклучи во организираниот процес на работа кај работодавач, без негова волја.

- Работникот има право (можност) да склучи повеќе видови договори за вработување и тоа: договор за вработување на неопределено време; договор за вработување на определено време; договор за вработување (работен однос) со пробна работа; договор за вработување со приправници (приправнички работен однос); склучување договор за волонтерски стаж; договор за вработување со скратено и неполно работно време; двоен работен однос; дополнително работење; договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот); договор за вработување на куќни помошнички; како и менаџерски договор.
- Забрана на дискриминација при вработувањето (директна и индиректна)³⁵;
- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко вознемирување на работно место (мобинг);³⁶

Во случај на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи. За каква штета станува збор: материјална или нематеријална (повреда на личните права). Законот не е прецизен.

- Полова еднаквост при објавување на слободните работни места;³⁷
- Кандидатот за вработување не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

2) Право на ограничено работно време

- Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.
 - Со закон и колективен договор може да се определи како полно работно време, пократко од 40 часа неделно, не помалку од 36 часа неделно или помалку од 36 часа неделно.
 - За работни места, кај кои постои поголема опасност од *повреди* или здравствени оштетувања, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно;

³⁵ Член 6 - 11 од ЗРО.

³⁶ Член 9-а од ЗРО.

³⁷ Член 24, во врска со членот 8, ЗРО.

- Право на работа кај повеќе работодавачи – со неполно работно време (двоен работен однос), за да се постигне полното работно време;³⁸
- Право на дополнително работење кај друг работодавач – најмногу за 10 часа неделно во согласност со работодавачот каде работи со полно работно време;³⁹
- Работа подолга од полното работно време (прекувремена работа), не повеќе од 8 часа неделно и 190 часа годишно;⁴⁰

3) Право на паузи, одмори и отсуства

- Право на платен одмор (пауза) за време на дневното работно време во траење од 30 минути, а за пократко работно време 15 минути;⁴¹
- Право на дневен работен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа;⁴²
- Право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато;⁴³
- Право на годишен одмор:
- Најмалку 20, а најмногу 26 работни дена платен годишен одмор, + 3 работни дена за повозрасен работник (тоа се работници повозрасни од 57 години жена и 59 години маж), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток. Работник кој се уште не наполнил 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.⁴⁴
- Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година. Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или

³⁸ Член 48 и 49, ЗРО.

³⁹ Член 121, ЗРО.

⁴⁰ Член 117, ЗРО.

⁴¹ Член 132, ЗРО.

⁴² Член 133, ЗРО.

⁴³ Член 134, ЗРО.

⁴⁴ Член 137 и 176, ЗРО.

одмор за неџа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.⁴⁵

- Право на платено отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв;⁴⁶
- Право на платено отсуство до 7 работни дена во текот на една календарска година во случаи утврдени со закон и колективен договор;⁴⁷
- Право на отсуство од работа до 3 месеци, без надомест на плата и придонеси од плата во случаи и под услови утврдени со колективен договор;⁴⁸
- Право на враќање на работа во рок од 15 дена по престанокот на условите за мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција или работник упатен на работа во странство;⁴⁹
- Право на платено отсуство од работа заради образование;⁵⁰

4) Право на заштита при работа

- Работникот има право на заштита при работа согласно пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа⁵¹.

⁴⁵ Член 141 и 142 ЗРО.

⁴⁶ Член 150, став 2, ЗРО.

⁴⁷ Член 146, ЗРО и член 42 од ОКДПС.

⁴⁸ Член 147, ЗРО и член 43 од ОКДПС.

⁴⁹ Член 151 и 152, ЗРО.

⁵⁰ Член 154 и 155, ЗРО.

⁵¹ Закон за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007), со 10 измени и дополнувања, и три Одлуки на Уставниот суд, а нема пречистен текст.

I. ОСНОВНИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Член 2

1) Одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионалните болести според

Заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа претставува уставна категорија (член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија).

Безбедноста и здравјето при работа е мултидисциплинарно подрачје (техника, медицина, психологија, организација, андрагогија и др.) во кои постиојат голем број на прописи кои се однесуваат на специфични дејности и процеси на трудот.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата *психичка (морална) личност*, што претставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреди на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).

Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

- Работникот има права да се запознае со сите опасности на работното место, како и заштитни мерки кои треба да се користат на тоа работно место од страна на работникот;
- Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа. Работникот може да му го

прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

откаже договорот за вработување на работодавачот, ако во рок од три дена откако претходно писмено го предупредил, *работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходено побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето*;⁵²

➤ Право на работникот да бара спроведување на заштитни мерки.

5) Посебна заштита – право на заштита на жената, младината, инвалидните работници и повозрасни работници

а) Заштита на жената

Според Законот за работните односи „на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.⁵³

⁵² Член 100, став 1, т 5, ЗРО.

⁵³ Член 6, став 2 и 3 од ЗРО.

Според Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 год.) „Дискриминација е секое неправедно правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна сосостојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилигирање на некое лице на неправеден начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи“.

- Работничките не смеат (имаат право) да (не) вршат **подземни работи** во рудниците, освен работничките од став 2, на членот 160 од Законот за работните односи;⁵⁴
- За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не сме да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето;⁵⁵
- За време на бременост или со дете до една годишна возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе;⁵⁶
- Работничката за време на бременост, раѓање и родителство има право на *платено отсуство* од работа во траење од *девет* месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) петнаесет месеци;⁵⁷
- Право да го започне породилното боледување 45 дена пред раѓањето на детето, а задолжително 28 дена по породувањето;⁵⁸
- Работничката која посвојува дете има право на платено отсуство завреметраењето на периодот на адаптација на детето, согласно со прописите за семејство;⁵⁹
- Право на надомест на плата за време на породилно отсуство;⁶⁰
- Право на работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство да се врати на работа (ако сака) и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓањето на детето и да прима надомест на плата за отсуството во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството, според прописите за здравствена заштита;⁶¹
- Право на отсуство од работа за родителство, доколку не го користи мајката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето;⁶²

⁵⁴ Член 160, ЗРО.

⁵⁵ Член 162, ЗРО.

⁵⁶ Член 164, ЗРО.

⁵⁷ Член 165, став 1, ЗРО.

⁵⁸ Член 165, став 2, ЗРО.

⁵⁹ Член 165, став 7, ЗРО.

⁶⁰ Член 170, ЗРО.

⁶¹ Член 166, РО.

⁶² Член 167, ЗРО.

- Право на платена пауза од час и половина на работничката за доење на новороденче до една годишна возраст;⁶³
- Право на продолжено отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако работничката роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, најмалку 45 дена;⁶⁴
- Право на работа со половина од полното работно време (кое се смета како полно), врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, за дете со развојни проблеми и посебни образовни проблеми (хендикепирано дете), но ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.⁶⁵
- Право на работничка од областа на индустријата и градежништвото да не може да се распореди ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа *во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден*;⁶⁶
- Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓањето и отсуството поради неа и чување на деца;⁶⁷
- И други права утврдени со ЗРО и посебни закони и колективни договори и договор за вработување.

б) Право на работниците кои се уште не наполниле 18 годишна возраст (посебна заштита)

- Право да заснова работен однос со навршени 15 години возраст, ако има општа здравствена способност. Но, за тоа е потребно согласност од родителите, согласно Законот за облигационите односи;⁶⁸
- Право да не може да биде распореден (не смее да му се наложи) на работник кој не наполнил 18 години возраст да врши тешки физички работи, работи кои

⁶³ Член 171, ЗРО.

⁶⁴ Член 168, ЗРО.

⁶⁵ Член 169, ЗРО.

⁶⁶ Член 131, ЗРО.

⁶⁷ Член 101, ЗРО.

⁶⁸ Член 18, ЗРО.

Беше потенцирано дека ако се склучи договор за вработување со лице кое се уште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата, во таков случај не невалидност (неважност), туку непостоење на правно дјствите, односно договорот е ништавен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета. Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минимална возраст за засновање на работен однос и при исполнување услови за работа.

се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на неговата (нивните) психофизички способности;⁶⁹

- Право на работно време не подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно и најмалку 30 минути пауза ако работи најмалку четири и пол часа дневно ;⁷⁰
- Работник кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден, освен по исклучок, во случај на виша сила...;⁷¹
- Право на зголемен годишен одмор за 7 работни дена;⁷²
- И други права утврдено со посебни закони, колективни договори и договор за вработување.

в) Права на инвалидните работници⁷³

г) Заштита на повозрасните работници

- Право на повозрасниот работник,⁷⁴ без негова согласност, работодавачот да не смее да му одреди прекувремена работа или работа ноќе;⁷⁵
- Право на зголемено траење на годишниот одмор за уште три работни дена.⁷⁶

б) Право на плата и надоместоци на плата

7) Право на надомест на штета поради дискриминација при вработување;⁷⁷

8) Право на надомест на штета ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, или штета која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работниот од работниот однос;⁷⁸

9) Права по основ престанок на работниот однос

⁶⁹ Член 173, ЗРО.

⁷⁰ Член 174, став 1 и 2, ЗРО.

⁷¹ Член 175, став 1 и 2, ЗРО.

⁷² Член 176, ЗРО.

⁷³ Види член 177 и 178 од ЗРО.

⁷⁴ Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживат посебна заштита, согласно со овој и друг закон (член 179, ЗРО).

⁷⁵ Член 180, ЗРО. Одредбата од Законот е соодветна и целесообразна со оглед на фактот што со возраста работниците губат поголем дел од работната способност и некои веќе тешко ја работат редовната работа и не можат да ја вршат прекувремената или ноќната работа. Вака утврдената посебна заштита соодветствува и на актите на меѓународните организации.

⁷⁶ Член 137, став 3, ЗРО.

⁷⁷ Член 10 од ЗРО и член 4 од ОКДПС.

⁷⁸ Член 159, ЗРО

- Права во случај на отказ од деловни причини:
- Право на вработување кај друг работодавач, ако работниот однос престанал од деловни причини, без огласување, со преземање;
- Право на стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или друг работодавач;
- Нов договор за вработување;⁷⁹
- Испратнина во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини (должност на работодавачот);⁸⁰
- Право на отказан рок (1-2 месеци);⁸¹
- Материјално обезбедување во случај на привремена невработеност.⁸²

10) Заштита на правата на работникот

Работникот своите права ги остварува преку:

- Право на поднесување писмено барање до надлежен орган ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работен однос. Барањето се однесува на тоа работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска;⁸³
- Право на поднесување приговор до надлежен орган, ако со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, во рок од 8 дена...;⁸⁴
- Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови;⁸⁵
- Поднесување тужба (барање судска заштита) пред надлежен суд.⁸⁶

Надлежни органи и организации за остварување и заштита на правата на работниците:

- Надлежен орган кај работодавачот;
- Синдикатот;
- Инспекторот за труд;
- Народен правобранител;
- Надлежен суд;

⁷⁹ Член 96, ЗРО.

⁸⁰ Член 97, ЗРО.

⁸¹ Член 88, став 2, ЗРО.

⁸² Согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

⁸³ Член 181, став 1, ЗРО.

⁸⁴ Член 181, став 2, ЗРО.

⁸⁵ Член 182 и 183, ЗРО.

⁸⁶ Член 181, став 3, 4, 5 и 6, ЗРО и 62 и 63 од ОКДПС.

- Надлежен орган за мирно решавање на споровите.

11) Право на синдикално организирање

- Право на синдикално организирање;
- Право да избира и да биде избран во органите на синдикатот на сите нивоа во неговото организирање;
- Право на посебна заштита на претставник на синдикатот за време на неговиот мандат и две години потоа;
- Претставник на синдикатот не може да биде распореден на друго работно место, да биде утврден како технолошки вишок, да биде упатен на принуден одмор;
- Право на ослободување од работните обврски на претставник на синдикатот за извршување на функциите на синдикатот, како и за учество на синдикални состаноци, оспособувања, семинари, конгреси и конференции;
- На член на синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на синдикатот, има право, по престанокот на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена, да се врати кај работодавачот на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот;⁸⁷
- Право на работникот на штрајк.⁸⁸

Право на пензиско и инвалидско осигурување и други права.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (поголеми) права од правата утврдени со Закон за работните односи.⁸⁹

Обврски на работникот

Обврски на работникот во врска вршење на работа

Прва и основна обврска на работникот е да склучи договор за вработување. Со потпишувањето на договорот за вработување всушност се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Како што беше потенцирано *договорот за вработување*, како посебен договор на трудовото право и правен основ за засновање на работниот однос, **е единствен правен основ** за засновање на работниот однос. Работникот не

⁸⁷ Член 54-61 од ОКДПС.

⁸⁸ Член 26 од ЗРО

⁸⁹ Член 12, став 3, ЗРО (никако помали права).

може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

а) Според член 30 од ЗРО, „Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот;

Во случаи определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.⁹⁰

- Да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот;
- Да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица;
- Да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
- Да го известува работодавачот за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа;

⁹⁰ Според ОКДПС, Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месеци, само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи;
- во други случаи утврдени со колективен договор.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

- Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот;

- Обврска за чување на деловна тајна.⁹¹

На работникот Законот за работните односи му налага и голем број на други конкретни обврски, поради кои за нивно непочитување може да заработи и откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина (види членовите 80, 81, 82 и 83 ЗРО).

- Работникот е должен дополнително да работи (преку полното или договорното пократко работно време) на своето работно место, во случаи на природна или друга несреќа... (член 119, ЗРО), или обврската да врши друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи – член 153, ЗРО).
- Ако работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен (има обврска) да ја надомести (член 156, ЗРО);
- Да ја почитува конкурентската забрана-законска забрана на конкурентското дејствување и конкурентската клаузула-договорна забрана на конкурентското дејствување;⁹²

Понатаму:

- Работникот е должен да го почитува работното време и да се придржува на редот и дисциплината на работа, согласно правилата пропишани од работодавачот;
- Да се придржува на правилата за користење на одморот за време на работа, на дневниот, неделниот и годишниот одмор;
- Да се врати на работа по користењето на правото на платено, односно неплатено отсуство или завршувањето на функцијата поради која му мирувал работниот однос;
- Да го информира работодавачот за отсуство од работа поради болест или други основи;
- Со средствата за работа да постапува согласно пропишаните упатства.

⁹¹ Види членовите 31-35, ЗРО.

⁹² Член 36 и 37 од ЗРО.

- Покрај правото, работникот, работникот има и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес;
- Доколку е член на синдикатот, да ги почитува одлуките на синдикатот и да постапува по истите, и да уплатува чланарина;
- И други обврски утврдени со закон и колективен договор.

3.2. Обврски на работодавачот

Права на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос.

Работодавачот, согласно законот и колективните договори ги има, пред сè, и следните обврски:

- Во работниот однос секоја од страните е должна (значи, и работникот и работодавачот) да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности;⁹³
- Забрана на дискриминација од страна на работодавачот (директна и индиректна);⁹⁴
- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко малтретирање на работното место (мобинг);⁹⁵
- Да склучи договор за вработување со секој работник;⁹⁶
- Да го пријави, односно одјави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност, во согласност со посебни прописи во Агенцијата за вработување;⁹⁷
- Работодавачот е должен да склучи договор за вработување во писмена форма и да го чува во работните простории каде што работи работникот, а примерок од договорот за вработување да му врати на работникот на денот на потпишувањето на договорот;⁹⁸

⁹³ Член 3, став 3, ЗРО.

⁹⁴ Член 6 - 11, ЗРО.

⁹⁵ Член 9, 9-а и 43 став 2, ЗРО.

⁹⁶ Член 13, став 7, ЗРО.

⁹⁷ Член 13, став 3 и 7, ЗРО.

Работникот **не може да стапи на работа** пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување (член 13, став 7, ЗРО.

⁹⁸ Член 15, ЗРО.

- Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Ова обврска не се однесува на помалите работодавачи (кои вработуваат до 50 работници);⁹⁹
- Работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата и рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот за извршување избор;¹⁰⁰
- Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата;¹⁰¹
- Работодавачот сме да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата и при склучување на договорот за вработување не смее да бара податоци, кои што не се во непосредна врска со работниот однос;¹⁰²
- Должност на работодавачот (мора) пред склучување на договорот за вработување да го запознае кандидатот со работата, условите за работа, како и правата на работниците...¹⁰³
- Должност во рок од 5 работни дена од денот на склучување на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи;¹⁰⁴
- Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа за која страните се договориле;¹⁰⁵
- Да му обезбеди на работникот сите потребни средства и работен материјал, за да може работникот непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории;¹⁰⁶
- Да обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105-114 од Законот за работните односи и колективните договори;¹⁰⁷

⁹⁹ Член 19, ЗРО.

¹⁰⁰ Член 23, став 1, ЗРО.

¹⁰¹ Член 24, ЗРО.

¹⁰² Член 25, став 1 и 2, ЗРО.

¹⁰³ Член 25, став 9, ЗРО.

¹⁰⁴ Член 27

¹⁰⁵ Член 40, став 1, ЗРО.

¹⁰⁶ Член 40, став 2, ЗРО.

¹⁰⁷ Член 41, став 1, ЗРО.

- Да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа;¹⁰⁸
- Работодавачот е должен да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата;
 - Да ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на начелата утврдени во членот 9 од Законот за безбедност и здравје при работа;¹⁰⁹
 - Да ги почитува законските обврски по однос на заштита од пожар, евакуација и спасување;
 - Да ги информира вработените за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства;
 - Да обезбеди соодветна обука на секој вработен за безбедност и здравје при работа;
 - Да обезбеди на претставниците на работниците за заштита при работа, посебна обука од областа на заштита при работа согласно закон;
 - Да обезбеди на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа посебната заштита од работен однос како што има и преставникот на синдикатот согласно Законот;
 - Работодавачот е должен на претставниците за безбедност и здравје при работа да им овозможи непречено вршење на нивната функција.

¹⁰⁸ Член 42, ЗРО.

¹⁰⁹ Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год. Според член 9:

„Работодавачот ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на следниве основни начела:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не можат да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;
- прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;
- изборот на работни и производни методи;
- спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
- прилагодување кон технолошкиот напредок;
- замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
- развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови, меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;
- давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки и
- обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.

- И други обврски утврдени со законот и подзаконските акти, во зависност од дејноста.
- Додатоци на плата, за прекувремена работа 35% и тн, имаш слободен друг ден нема 50% зголемување на основната плата, 5% работа во смени, пр. На бензинските пумпи работат и недели и три смени и празници, сум разговарал со вработени ништо од тоа не им се плаќа).
- Надомест на трошоци поврзани со работата: регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата (значи може и повеќе. Во пракса им платат, а после им ги бараат назад, јавна тајна, а не смеат да пријават или тужат за да не изгубат работно место. Ќе биде така се додека има невработеност, понуда на работна сила е поголема од побарувачка на работна сила.
- Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот;¹¹⁰
- Обврска за заштита на личните податоци на работниот, односно обврска да ги заштити собраните, обработените и употребени лични податоци за работникот и ги доставува на трети лица само ако е тоа определено со закон;¹¹¹
- Откажување на договорот за вработување под услови утврдени со закон и колективен договор;¹¹²

Понатаму, работодавачот има голем број други обврски кои произлеуваат од законските прописи и колективни договори и се предуслов за остварување на правата на работниците од работниот однос. Така, работодавачот има обврска и е должен:

- Да води евиденција за полното работно време, а кога работодавачот има над 25 вработени тоа да го прави електронски;¹¹³
- Води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа...;¹¹⁴

¹¹⁰ Член 43, став 1, ЗРО.

¹¹¹ Член 44, ЗРО.

¹¹² Член 70-104, ЗРО.

¹¹³ Член 116, став 7, ЗРО.

¹¹⁴ Член 117, ст. 1, т 5, ЗРО.

- Да обезбеди остварување на право на пауза, годишен одмор и отсуства согласно закон и колективен договор;¹¹⁵
- Да ја надомести штетата на трети лица што ќе ја направил работникот;¹¹⁶
- Да обезбеди посебна заштита на жената – работничка, младината, инвалиди и повозрасните работници;¹¹⁷
- Да овозможи синдикално организирање на работниците и да ги почитува одлуките на синдикатот;¹¹⁸
- Да склучи поединечен колективен договор на ниво на работодавач.
- И други обврски на работодавачот утврдени со позитивните законски прописи, колективните договори и другите акти на ниво на работодавач.¹¹⁹

ЗАКЛУЧОК

Во овој заклучок ќе издвоиме и потенцираме некои од посуштествените права на работникот и неговите обврски.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (поголеми) права од правата утврдени со Закон за работните односи.

Со Законот за работните односи се воспоставува нормативна рамка за примена на начелото на *поповолност (in favor laboratoris)*, со што се отстрани присутната дилема од типот дали колективниот договор може да содржи повеќе права за работниците во однос на законот.¹²⁰(член 12 став 3 од ЗРО)

¹¹⁵ Член 132-155 од ЗРО.

¹¹⁶ Член 156, став 5, РО.

¹¹⁷ Член 160-179, ЗРО.

¹¹⁸ Член 184-202, ЗРО.

¹¹⁹ Видете, Прекршочни одредби, за глобите кои се предвидени за сторен прекршок на работодавачот, ако не ги исполнува обврските од Законот за работните односи – член 264, 265, 265-а, 266 и 266 а, б, в).

¹²⁰ Според член 12, од ЗРО, насловен како

Ограничување на автономијата на договорните страни

Член 12

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор *може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.*

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Со потпишувањето на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување е единствен правен основ за вработување. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата *психичка (морална) личност*, што преставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа.

Принципот на еднаков третман на жените и мажите подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓањето и отсуството поради неа и чување на деца;

Според последните измени на член 104 од ЗРО, се работи за суштинска измена на законските решенија за прекин на договорот за вработување поради возраст на работникот, бидејќи по барање (по желба на работникот) е овозможено да остане на работа *до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена), доколку со закон поинаку не е утврдено*. Доволно е само една изјава од работникот. Работодавачот е *должен* по дадената изјава да го продолжи договорот за вработување (значи не може да одбие да го продолжи договорот за вработување, по дадената изјава, туку само да ја констатира желбата на работникот и со анекс договор за вработување, истиот да го продолжи.

Од стручната правна фела се поставува прашањето дали со овие измени не е направена дискриминација на страна на жената.

Со одлука на Уставниот суд ова дилема е отстранета и тоа право сега го имаат и жените.

Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, коишто

се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот;

Законот за работните односи на работникот му налага голем број на конкретни обврски (кои се наведени во трудот), поради кои за нивно непочитување може да заработи и откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беловски, Војо и Осман Кадриу (2011), *Коментар на Законот за работните односи*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент;
- 2.
3. Беловски, В & Мајхошев, А, (2017) Учебник по Трудово право, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип;
4. Устав на Република Македонија;
5. Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност;
6. Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија ; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија,

ПЕТТИ ДЕЛ *fajl 5*

5. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

ПРЕДГОВОР

Збор на авторот

Овој труд - монографија, **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**, е всушност коментар, со обрасци и практични упатства за современите и успешни кадровски служби, кој претставува скроман обид на авторот (кој си дозволува слобода за себе да потенцира дека располага со долгогодишно теоретско и практично искуство од областа на работните односи) да даде свој придонес за поквалитетна и поуспешна практична примена на дел од прописите – законските решенија од

областа на работните односи. Смислата и целта на овој труд е да се објаснат, за полесна практична употреба, конкретните одреби од Законот за работните односи, за да можат корисниците на едноставен и најсоодветен начин да ги толкуваат и да применат дел од законските решенија.

Предмет на обработка и анализа во овој труд ќе биде:

Во овој труд се анализираат моделите на ангажирање на работниците во работниот процес кај работодавачите преку формите на договорите за вработување и нивната содржина наслвен како: **Видови на работен однос и тоа:**

Договор за вработување на неопределено време; 2 Договор за вработување на определено време; 3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа; 4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос); 5 Волонтерски стаж; 6 Договор за вработување со неполно работно време; 7 Двоен работен однос; 8 Дополнително работење; 9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот; 10 Договор за вработување на куќни помошници.

Дадени се примери на образци на наведените договори за вработување како урнек за нивна практична примена.

За да се отстранат евентуални заблуди, објаснета е разликта помеѓу разните видови на работен однос (договори за вработување), како на пример помеѓу приправничкиот стаж, волонтерскиот стаж и волонтерството и пробната работа, двоен работен однос, дополнително работење и други.

Овој труд е корисен за сите правници на кои ова област им е потесна специјалност, за студентите, а посебно за работодавачите при ангажирањето на нови работници како можност за избор на поквалитетни и постручни кадри, кои се регрутираат преку формите на договорот за вработување на приправници и договорот за пробна работа.

Стекнатото образование е само предуслов за квалитетно и стручно извршување на работни задачи, а преку приправничкиот стаж се постигнува вистинско оспособување за самостојно извршување на работните задачи за работното место за кое кандидатот се подготвува.

Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во структурата се стекнува со практична работа.

Предноста на пробната работа е во тоа што, ако работникот не задоволува, работодавачот не е во обврска да склучи договор за вработување и има можност да провери и изврши избор од други кандидати.

Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос.

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

Трудот е наменет за сите физички и правни лица, пред се за современите и успешни кадровски служби (менаџментот за човечки ресурси). Посебна правна и практична корист ќе имаат судовите и сите други правосудни органи, адвокатите, вработените во државните институции и државни органи како и во сите видови на трговски друштва.

Во овој труд се вградени сите измени и дополнувања на Законот за работните односи, заклучно со денот на издавањето. Бидејќи нема совршен труд, за авторот ќе биде посебно задоволство да му се укаже со добронамерни конкретни сугестии, предлози и забелешки, а сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при негово (евентуално) наредно продолжено издание.

Ова обраќање да го завршиме со следната мисла: „ниту едно човечко битие не е доволно само на се беси. Потребата од спротивниот пол и потребата од работа се двете заповеди врз кои се заснова целата човечка цивилизација, затоа што тие ја задолжуваат секоја индивидуа да стапи во врска со другите под покровителство на еден заеднички закон.

Со посебна почит кон корисниците на овој труд.¹²¹

ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

¹²¹ Овој труд беше објавен (во продажба 2015 год.

1. Договор за вработување на неопределено време;
2. Договор за вработување на определено време;
3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа;
4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);
5. Волонтерски стаж;
6. Договор за вработување со неполно работно време;
7. Двоен работен однос;
8. Дополнително работење;
9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот;
- 9.1. Лично или семејно извршување на работите
- 9.2. Заштита на животната средина
10. Договор за вработување на куќни помошници

Кога се зборува за видови на работен однос, се мисли на различни видови договори за вработување со кои се заснова работен однос. Да тргнеме по ред.

1. Договор за вработување на неопределено време

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време). Неспорно може да се заклучи дека ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, дека се работи за договор за вработување на неопределено време, кое нешто е појаснето со заградата. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време, и работниот однос се воспоставува на неопределено време, и трае се додека не престане по некој од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

Според член 14 од Законот за работните односи, насловен како **Договор за вработување на неопределено и определено време**

„(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење

однапред е определено (работен однос на определено време).

(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време“.

Договорот за вработување најчесто се склучува за време чие траење однапред не е определено, познато во терминологијата како работен однос на неопределено време.

Но, за да нема дилеми во практиката и да се спречи различното толкување на законот, законодавецот со измени интервенираше со нов став 3, во членот 14 од ЗРО, во кој експлицитно се наведува дека доколку во договорот не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш се смета дека се работи за договор за вработување на неопределено време.

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време), но за тоа прашање подетално ќе се задржиме при коментарот на членот 46 од ЗРО.

Образец 1

Договор за вработување на неопределено време

Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач

СКЛУЧЕНИОТ И ПОТПИШАНИОТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОБЕЗБЕДУВА СИГУРНОСТ И НА РАБОТНИКОТ И НА РАБОТОДАВАЧОТ И СЕ ИЗБЕГНУВААТ ВИСОКИТЕ ГЛОБИ ЗА РАБОТОДАВАЧОТ

Врз основа на член 1, 13, 14, 15 и 28 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година-пречистен текст и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на

ул. _____, застапуван од
_____ (во понатамошниот текст: Работодавач) и
Работникот _____ од
_____, ул. _____, со
ЕМБ _____ (во понатамошниот текст: работник) на
ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од _____ година.

Член 2

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 3

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

Член 4

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.¹²²

¹²² „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

Член 5

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹²³ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.¹²⁴

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 6

Работникот _____ работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 7

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 8

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

¹²³ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

¹²⁴ „Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања“ (член 23 став 5 од ЗРО).

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 9

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 10

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 11

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

Член 12

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник, исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 13

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).¹²⁵

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 14

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.¹²⁶

¹²⁵ Член 137, став 3 од ЗРО.

¹²⁶ Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 15

Работникот има право на платен одмор, заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината, во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 16

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 18

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 19

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 20

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, што го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 21

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 22

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

М П

Работодавач:

2. Договор за вработување на определено време

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).¹²⁷

Според член 5, став 1, точка 3 од ЗРО, „Работник на определено работно време” значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан“.

Според член 14, став 2 и 3 од ЗРО „ Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

¹²⁷ Член 14, став 2, ЗРО.

Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време“.

Според член 46 од ЗРО:

„(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.

(2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

(4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензонирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

Образец 2

Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник

**Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен
колективен договор на ниво на работодавач**

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 46, став 2 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст) и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот**

_____, со седиште во _____, на
ул. _____, _____ застапуван од
_____ (во понатамошниот текст: Работодавач) и
Работникот _____ од
_____, ул. _____, _____ со
ЕМБ _____ (во понатамошниот текст: работник) на
ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување на определено време

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување (во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Ако одредбите од овој Договор делумно ги одредува содржината на законот, Колективен договор или општ акт на Работодавачот тие одредби се составен дел на овој Договор и го дополнуваат и непосредно се применуваат

Договорот влегува во сила со важност од
_____ година.

Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од
_____ години/месеци, за замена на привремено отсутниот работник и ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

Член 3

По враќање на отсутниот работник _____ на работа, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договаработот писмено навремено ќе биде известен.

Член 4

Работниот однос се заснова на **определено време**.

Член 5

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.

Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹²⁸ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа, која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 8

Работникот _____ работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 9

¹²⁸ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 10

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 11

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 12

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 13

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 14

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

Член 15

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 16

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

- 1) во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;
- 2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 17

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.¹²⁹

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 18

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот, врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

¹²⁹Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 19

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 20

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 21

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 22

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 23

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 24

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 25

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

Работодавач:

М П

Пример 1: Известување за престанок на важноста на договорот за вработување склучен на определено време

Предмет: Известување

Во благовремен рок Ве известуваме дека, согласно член _____ од Договорот за вработување на определено време за замена на отсутен работник бр. _____ од _____ година, заклучно со _____ година, престанува важноста на Договорот за вработување поради враќање на работа на отсутниот работник _____, со кој ден Ви престанува работниот однос.

Ве повикуваме на наведената дата да се јавите во Кадровската служба со цел да се регулираат правата и обврските од работниот однос.

Најискрено Ви се благодаруваме на добрата соработката.¹³⁰

Решението лично го примив и прочитах на ден: _____ година.

Примил:

Работник;

За работодавачот;

Овластен работник

Дата, _____ место _____

¹³⁰ Да појасниме и потенцираме дека договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник (член 46, став 2, ЗРО).

Кога се воспоставува ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано врменски од 5 години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 години, но не подолго од отсутството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсутството на работникот кој го заменува.

Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен однос на определено време.

Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, нега на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чиј брачен другар е упатен на работа во странство, воена вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор...Но, отсуството мора да биде привремено.

Во праксата, можна е и двојна отсуственост. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој постане отсутен работник.

Бидејќи е релевантно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање. И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсуственост.

Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека со правосилноста на пресудата на отсутниот работник со која му е одбиено тужбеното барање за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, на работникот кој засновал работен однос за замена на привремено отсутен работник (на кој му е даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопределено време.

Образец 3

Договор за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години

**Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен
колективен договор на ниво на работодавач (може да се користи и кај
работодавачи кои немаат поединечен колективен договор)**

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 46, став 3 од Законот за работните
односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст), и
член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка
односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот**
_____, со седиште во _____, на
ул. _____, „_____“ застапуван од

_____ (во понатамошниот текст: Работодавач) и
Работникот _____ од
_____, ул. „_____, _____, _____ со
ЕМБ _____ (во понатамошниот текст: работник) на
ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување на определено време

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин (во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од _____ година.

Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од _____ години/месеци и ќе трае до _____ година.

Член 3

Работникот ќе ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

Член 4

По истекот на рокот од член 2 на овој Договор _____, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договараачот писмено навремено ќе биде известен.

Член 5

Работниот однос се заснова на **определено време**.

Член 6

Работниот однос заснован со овој Договор за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин, се трансформира по сила на закон во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од пет години.¹³¹

Член 7

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 8

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.

¹³¹ Ако договорот биде склучен на определено време, тој може да **трае** за вршење на исти работи (од страна на ист работник) непрекинато или со прекин, колку е договорено, но најдолго до пет години.

Помалку може, повеќе не може, освен за замена на привремено отсутен работник, до враќање на привремено отсутниот работник. Договорот за вработување на определено време престанува со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос.

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. Со пречекорување на овој рок работниот однос може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законскиот рок. Тоа не се однесува на договорот за вработување за вршење на сезонска работа. Работникот може да продолжи да работи по истекот на договорениот рок само ако со работодавачот склучат друг договор за вработување (бидејќи претходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време.

Според Законот за работните односи (член 46, став 3) „работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, **се трансформира** во работен однос на **неопределено време**, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон“.

Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време.

Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриktivно (само кога се дозволени), таму каде што нема услови за постоење на работен однос на определено време постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило. Значи, работен однос на неопределено време.

Член 9

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹³² кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 10

Работникот _____ работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 11

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 12

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 13

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

¹³² Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзува во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 14

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 16

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 17

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 18

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 19

Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 20

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 21

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 22

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 23

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 24

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 25

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 26

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 27

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Работник;

МП

Работодавач;

Место _____ 201__ година

Според член 47 од ЗРО насловен како:

Сезонска работа

Член 47

„(1) Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци.

(2) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време,

може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(3) Според ставот (2) на овој член пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа, при што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца“.

Според член 22, став 6 од ЗРО:

„По исклучок од ставот (1) точка 1 на овој член, за вршење на сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување“.

Тоа значи дека за засновање на работен однос за вршење сезонска работа за период повеќе од 90 дена мора работодавачот потребата да ја огласи на јавен оглас.

Образец 4

Пример 1

Договор за вработување на определено време за вршење на сезонски работи, без јавно огласување до 90 дена, или со јавен оглас најмногу 8 месеци во периодот од 12 последователни месеци

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 22 став 1, точка 3 и 6, член 28 и 47 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст), и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*),

Работодавачот _____, со седиште во _____, на ул. „_____,“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и

Работникот _____ од _____, ул. „_____,“ _____, со ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување на определено време за вршење сезонски работи

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот што се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување на определено време **за вршење на сезонски работи, (без јавно огласување, најмногу до 90 дена, со посредство на службата надлежна за посредување при вработување или со јавен оглас најмногу 8 месеци во периодот од 12 последователни месеци**

(во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од _____ година

Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од _____ месеци и ќе трае од _____ година, до _____ година.

Член 3

Работникот ќе ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

_____, (ако има таков акт).

Работникот ќе ги врши сезонските работи: жетва, сетва, берба, косење, преработка на шеќерна репка, сообраќај, работа на одредени проекти, во филмската продукција, ТВ серии, на естрада испитување на јавното мислење и сл.

Член 4

По истекот на рокот од член 2 на овој Договор _____, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договаработ писмено навремено ќе биде известен.

Член 5

Работниот однос се заснова на **определено време**.

Член 6

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 7

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.

Член 8

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹³³ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

¹³³ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Член 9

Работникот работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 10

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 11

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 12

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзува во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 13

Работникот е должен на барање на Работодавачот да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа).

Работникот кој поради прераспоредување на работното време во календарската година поминал повеќе работни часа на работа отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, одработените часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

Пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот.

Член 14

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно Општиот колективен одговор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 16

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 17

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 18

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа.

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Член 19

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 20

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 21

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 22

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 23

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 24

Овој Договор за вработување престанува да важи и под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 25

За правата, обврските и одговорностите што не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 26

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 27

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат

за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

Работодавач:

М П

Пример 2:

Истек на договорот за вработување на определено време (член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи)

НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ И АДРЕСА: _____

МЕСТО: _____

БРОЈ: _____

ДАТУМ: _____ година

Врз основа на член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст) и Правилникот за работа (актот на работодавачот) број: _____ од _____ се раскинува работниот однос и се донесува следново:

РЕШЕНИЕ бр. _____

За престанување на важноста на Договорот за вработување и за престанок на работниот однос

На _____ (име и презиме на работникот) со адреса _____

_____ (вид и степен на стручна подготовка) на работно место: _____ (назив на работното место) вработен од: _____ до _____ година

му престанува работниот однос на ден _____ година.

Образложение

На работникот му престанува работниот однос од следниве причини:

Истек на договорот за вработување на определено време (член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи).

Годишниот одмор за претходната година потполно е искористен.

Се задолжува работникот материјално и финансиски да се раздолжи кај надлежните служби на Работодавачот.

Ова решение е конечно.

Решението мора да се врати лично на работникот во просториите на Работодавачот, односно на адресата на живелиштето или престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

Правна поука:

Работникот е должен наредниот ден од денот на приемот на Решението писмено да го извести Работодавачот, ако во случај на спор истиот реши да го решава пред Мировен совет во смисла на член 182 од Законот за работните односи.

Работникот е должен да се пријави во Агенцијата за вработување поради остварување на законски права.

Решението е составено во два примерока од кои секоја договорна страна задржува по еден примерок.

Во случај на спор наделжен е Основниот суд во _____ .

Решението лично го примив и прочитав на ден: _____
година.

Работник:

Работодавач;

М.П

3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

Во овој дел од трудот се анализираат моделите на ангажирање на работниците во работниот процес кај работодавачите преку формите на

договорите за вработување и нивната содржина т.н. **договор за вработување со пробна работа.**

Предноста на пробната работа е во тоа што, ако работникот не задоволува, работодавачот не е во обврска да склучи договор за вработување и има можност да провери и изврши избор од други кандидати.

Пробната работа е работен однос со посебни карактеристики. Тоа е облик на проверување на стручните и другите работни способности и **услов за засновање работен однос**. Работникот кој склучил договор за вработување со пробна работа, за време на работата треба да покаже дека има потребни способности. Проверката се врши нè пред, туку по засновањето на работниот однос. **Работникот условно заснова работен однос**. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос. Доколку се покаже дека работникот неуспешно ја завршил пробната работа работодавачот, по изминување на пробната работа, може да го откаже договорот за вработување и на работникот ќе му престане работниот однос.¹³⁴

На склучување на договор за вработување со пробна работа инсистираат работодавачите, бидејќи се соочуваат со лица чии работни и стручни способности не ги познаваат. Но, на склучување на договор за вработување со пробна работа може да инсистира и работникот, а тој тоа го прави кога не е сигурен дали ќе ги совлада предизвиците и искушенијата на новата работа.

Бидејќи со пробната работа се испитува работната и стручната способност на работникот, овој услов не може да се примени кај приправиците.

¹³⁴ Според член 60 од ЗРО.

Пробна работа

„(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена.

(4) Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

(5) Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

(6) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Приправникот е лице кое прв пат се соочува со работата (прв пат засновува работен однос) да би се оспособил за работа по школувањето. Тој нема соодветна работна и стручна способност, треба да ја стекне преку приправничкиот стаж. Бидејќи не располага со она што би можело да биде предмет на пробната работа, работодавачот не може со приправник да договори пробна работа.

При засновувањето на работниот однос со нов работник на сите работни места може да се договори пробна работа, согласно актот за организација и систематизација на работодавачот. Не би требало да се предвидува пробна работа за директори/управители и менаџери/раководители бидејќи за нивните работни и стручни способности постојат други критериуми.

Во договорот за вработување, покрај сите права и обврски од работен однос, се утврдува и висината на платата и времетраењето на пробната работа.

Пробната работа може да трае најдолго шест месеци. Горната граница е законски одредена, а долната граница не е законски одредена. Траењето на пробната работа е регулирано со членот 9 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија. Така, траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група сложеност, до два месеци;
- За работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;
- За работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го уредува работодавачот.

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и друго).

Директорот/управителот, претседателот на управниот одбор/главниот извршен директор треба да формира комисија за следење на извршувањето на работата на работникот во текот на пробната работа. Пожелно е членовите на комисијата да имаат барем ист степен на стручна спрема како и работникот. Комисијата ќе достави до директорот мислење за резултатите од пробната работа, најдоцна во рок пред истекот на пробната работа.

Отказ на договорот за вработување со пробна работа можат да дадат и работодавачот и работникот.

Врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може (тоа и ќе го направи) по изминување на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Тоа значи дека работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности, и затоа ќе му престане работниот однос со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Беше спомнато дека работниот однос со пробна работа е заснован **условно**. До престанок на работниот однос доаѓа ех lege со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Тоа е рок на договорно траење на пробната работа. Со истекот на тој рок, овој поседбен облик на работен однос престанува и кога работникот ќе продолжи со работа добива дефинитивен статус.

Ако работникот успешно ја завршил пробната работа, работодавачот (работниот однос опстојува, останува) ќе склучи со работникот нов договор за вработување, иако во законот нема изрична одредба за тоа. Во што друго е смислата на пробната работа?

Може да се случи работникот да не е задоволен од условите, статусот и воопшто од пробната работа (од работодавачот). Законот предвидува работникот да може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од само три работни дена.

Изјавата за откажување на договорот за вработување (отказниот акт) од страна на работникот може да ја даде за сето време на пробната работа, од првиот до последниот ден. Со изјавата за откажување на договор за вработување со пробна работа од страна на работникот во последните денови од истекот, може да се избегне непријатната ситуација за неуспешно завршената пробна работа, кога работникот тоа ќе го почувствува.

Образец 5

Пример 1

Договор за вработување со пробна работа

Врз основа на член 28 и 60 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст) и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка однос оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на ул. _____, „_____“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и **Работникот** _____ од _____, ул. _____, „_____“, со ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

БР: _____

1. Работникот ќе ги извршува следните работи и работни задачи предвидени за работното место _____ (да се опишат ако има Правилник за организација и систематизација на Работодавачот):

2. Работникот е должен да стапи на работа на _____ година

3. Работникот условно заснова работен однос на

1) *неопределено време*

2) *определено време од _____ до година*

5. Работникот заснова работен однос со полно работно време.

6. Работникот ќе ја врши работата во седиштето на Работодавачот:_____

7. Пробната работа трае _____ месеци (ако е договорена) и за време на пробната работа договорните страни можат да го откажат Договорот на начин предвиден со Законот за работните односи (член 60, став 5 и 6).

8. Работодавачот се обврзува пред стапувањето на работникот на работа, на датумот на потпишувањето на договорот за вработување да го пријави работникот во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

9. Платата на работникот е составена од основна плата, дел од платата за работната успешност и додатоците.

Основната плата изнесува_____, а делот од платата за работната успешност и додатоците се определуваат според условите определени со Колективен договор.

10. Полното работно времеме изнесува 8 часа дневно или 40 часа неделно.

11. За време на дневното работно време работникот има право на пауза во траење од 30 минути, во времето од _____ до _____ часот.

12. Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во случаи утврдени со Колективен договор и со актот на Работодавачот.

13. Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена. Траењето и распоредот на користење на годишниот одмор се определува според критериумите утврдени со Колективен договор и со актот на Работодавачот.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако: во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

14. Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот што на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

15. Работодавачот се обврзува да обезбеди услови за безбедност и здравје при работата на работникот, согласно законските прописи и пропишаните мерки и нормативи за заштита, а работникот е должен да се придржува кон нив.

16. Работникот и Работодавачот можат да го откажат овој договор, во случаи, под услови и од причини определени со Закон и Колективен договор кај Работодавачот.

17. Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

18. Врз основ на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може, по изминувањето на пробната работа (со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување), да го откаже договорот за вработување, ако работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности.

19. Ако работникот успешно ја заврши пробната работа, Работодавачот се обврзува со Работникот да склучи нов договор за вработување.

20. Договорот е склучен во 5 (пет) еднообразни примероци, од кои по склучувањето (потпишувањето) на овој Договор на денот на неговото потпишување, 2 (два) примерока му се врачуваат на работникот, а другите примероци остануваат кај Работодавачот, кој ги чува во своите работни простории.

Работник:

Работодавач – овластен работник;

М

Пример 2

Отказ на Договорот за вработување поради неуспешно завршена пробна работа – член 60, став 4 и 99, став 2 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст)

НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ _____

МЕСТО _____

БРОЈ _____

ДАТУМ: _____ година

Врз основа на член 60, став 6 и 99, став 2 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.167/05 – (пречистен текст), член _____ (да се наведе општиот акт), на ден _____ година го донесувам следното

Решение

1. **СЕ ОТКАЖУВА** Договорот за вработување на работникот _____ (*име и презиме*), поради неуспешно завршената пробна работа по изминувањето на рокот за пробна работа од _____ месеци.
2. Работниот однос престанува со денот на врачувањето на ова Решение.

Образложение

Врз основа на резултатите од спроведеното оценување и мислењето на раководниот работник/Комисијата за оценување на работата на работникот за време на пробната работа), оцени дека неуспешно ја завршил пробната работа, поради што е одлучено да му престане работниот однос.

Правна поука: Против ова Решение работникот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на добивањето на Решението до _____ (наведи надлежен орган).

Приговорот го одлага извршувањето на ова Решение.

Работник

Работодавач;

МП

4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)

Договор за вработување со приправник се склучува со лице: кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);

- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.¹³⁵

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование. Приправниците се, по правило, млади школувани луѓе, кои по завршувањето на школувањето треба да се оспособат (подготват) за самостојна работа во струката. Но, приправник може да биде и повозрасно лице, ако стекне школска спрема за занимање со кое порано не се занимавал. И нему, како и на помладиот човек му е потребно да се оспособи за работа во новата струка, бидејќи, за него тоа е прво вработување во струката за која стекнал школска спрема. Суштината на приправничкиот стаж е оспособување на лице кое се стекнало со школска спрема, за самостојна работа во струката. Школската спрема не е доволна. Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа. На пример, некое лице е во работен однос со средна стручна спрема. За време на работниот век, подоцна, тоа лице се стекне со висока школска спрема (заврши правен факултет или друг) и тоа лице, иако има работен стаж, нема потребно работно искуство за самостојно вршење на работата од работниот однос за соодветната струка со високо образование. Тоа лице мора (треба) да помине низ приправничкиот стаж за да се оспособи за самостојно вршење на работата.

¹³⁵ Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и статусот на чиракот. „Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Вршење на приправничкиот стаж

Член 56

„(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос“.

Според член 57 од ЗРО:

Траење на приправничкиот стаж

Член 57

„(1) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.

(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца.

(3) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење“.

Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би го вршел оспособувањето на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во структурата, а не приправник.

Изведување на приправничкиот стаж

Член 58

„(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.

(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж“.

Според член 10 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ: „**начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со закон не е поинаку решено“.**

Со посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел ова прашање, обично се (е) регулира на следниот начин.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење, врз основа на степенот на образование, доколку со друг закон не е поинаку решено:

- за работите од IV и V група на сложеност, најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI до IX група на сложеност, најмногу 6, 9 до 12 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според програма која ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување на приправникот се утврдува начинот на извршување на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот да се скрати, но не помалку од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.¹³⁶

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право

¹³⁶ Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што го определува Законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО..

повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена. Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

Од последната реченица произлегува заклучок дека *потписниците на гранскиот колективен договор се одлучиле на приправникот кој го положил приправничкиот испит да не му престане работниот однос, туку работодавачот да го задржи на работа и со него да склучи нов договор за вработување, сега (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.*

Истакнавме дека, приправништвото, како услов за работа, може да биде одредено со закон, колективен договор или правилник за организација и систематизација. Со закон е одредено, на пример: за адвокатски приправник,¹³⁷ лекари, стоматолози, фармацевти, вработените во органите на државната управа и слично. Со правилникот за организација и систематизација, обично, приправништвото се одредува за посложени работи, а тие се идентификуваат по критериумот на стручната спрема. Порано, приправништвото беше услов за работа за сите лица со висока, виша или средна стручна спрема.

Значи, Законот за работните односи не одредува на кој начин се изведува и оценува успешноста на работникот за време на приправничкиот стаж. За време на траењето на приправничкиот стаж, Законот бара, работодавачот на приправникот, според програмата, да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. Работодавачот кој има предвидено склучување на договори за вработување со лица – приправници, должен е да има програма.

Програмата за оспособување треба да биде изготвена од стручни лица и нејзината реализација да биде доверена на едукатори, односно искусни работници со педагошко искуство. Упаствата, советите, забелешките, мотивацијата, демонстрирање на работните операции или на друг начин, тој помага на приправникот да ја совлада програмата за обука. Тој ја следи работата

¹³⁷ Во членот 7, став 2 од Законот за адвокатурата, стои дека „адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници... Понатаму, во членот 27 се вели: „адвокатски приправник може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатска дејност и без засновање работен однос“.

Значи, имаме lex specialis кој отстапува од lex generalis и адвокатскиот приправник е вработен кај адвокатот, без договор за вработување – не е во работен однос и не ги ужива правата од работен однос, пред се нема плата и други примања...

на приправникот и ја контролира реализацијата на програмата за обука. Квалитетот на едукаторот е предуслов за успешна обука на приправникот. Неговата улога е менторска. Корисно е приправникот, за време на приправничкиот стаж, да води дневник на работа. Успешноста на обуката зависи од ефективната работа, а не од должината на приправничкиот статус.

Со престанокот на приправничкиот стаж, престанува и приправничкиот работен однос.

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следењето и оценувањето на приправничкиот стаж.¹³⁸

На пример, приправничкиот стаж за адвокатски приправник трае две години. Според Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство,

¹³⁸ Во Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, за приправничкиот стаж има само еден член (10) во кој се вели „Начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено“. Значи, договорот треба да го бараме таму, доколку со друг закон поинаку не е решено.

На пример, со Колективен договор на ниво на работодавач, на една голема компанија во Македонија, тоа прашање е регулирано на следниот начин:

„ На сите стручни работи, независно од условите на име работно искуство, освен за работи со посебни овластувања и одговорности, директорот може да заснова работен однос со приправник кој има најмалку III степен на стручна спрема, на неопределено или определено време, под услови утврдени со Закон, колективен договор на ниво на дејност и на ниво на работодавач.

Приправничкиот стаж трае 12 месеци за лица со висока стручна спрема, девет месеци за виша стручна спрема и шест месеци за лица со средна стручна спрема (III и IV степен на стручна спрема).

За времетраењето на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот.

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, кој што е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит се полага пред комисија кој ја формира директорот или лице овластено од него.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното траење, доколку овластеното лице кој ја прати неговата работа оцени дека приправникот е оспособен за самостојна работа во структурата. На приправникот кој не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос.

Приправникот кој засновал работен однос на определено време го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на рокот на кој засновал работен однос.

Директорот донесува Програма за обука на приправници и начинот на следењето и оценување на приправниците за време на траењето на приправничкиот стаж, во склад со колективен договор на ниво на дејност.

Со Програмата од став 1 на овој член се утврдува содржината на обуката, време траењето на обуката за поедини работи, лицата кои го пратат оспособувањето на приправникот, начинот на известување за неговата работа и сл“.

приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието: за работите од IV и V степен на стручна наобразба најмногу 3 месеци; за работите од VI степен на стручна наобразба најмногу 5 месеци; за работите над VI степен на стручна наобразба најмногу 6 месеци;

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит. Испитот е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.¹³⁹ Испитот треба да се доверува на стручна комисија (како што беше порано регулирана) составена од членови кои имаат најмалку ист степен на стручна спрема како и приправникот. Сега тоа може да биде така или онака, како е утврдено со колективниот договор на ниво на дејност, колективниот договор на ниво на работодавач и правилниците за организација и систематизација.

Законот за работните односи со член 59, внесува една императивна одредба за работодавачот, дека **„за времетраењето на приправничкиот стаж не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно закон“**.¹⁴⁰

На крајот, да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос. Правото на плата е приспособено спрема карактерот на работата (таа се извршува заради оспособување на работникот, а не за стекнување на профит). Висината на платата не може да биде помала од 40% од основната плата на работното место за кое се оспособува. Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, во членот 30 е регулирано дека **„за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“**.

Или, според ОКДЈС, **„за време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува“** (член 25). Покрај тоа, **„на работникот приправник му**

¹³⁹ Види член 58, ЗРО, „Изведување на приправничкиот стаж“

¹⁴⁰ Види член 59, ЗРО.

припаѓаат надоместоци и додатоци на плата за работното место за кое се оспособува“ (член 25, став 2). Одредбата од став 2 недостасува во ОКДПС). Тоа значи, дека приправникот во потполност е изедначен во поглед на платата, надоместоците и додатоците на плата како и другите работници, со одреден процент на намалување.

Другите права од работен однос, за приправникот по ништо не се разликуваат од правата за другите (искусните) работници. Се работи, на пример, за работното време, одморите, отсуствата, заштитата при работа, додатоци на плата, други примања, право на надомест на штета и др.

Образец 6

Договор за приправнички работен однос – член 56, 57, 58 и 59 од Законот за работните односи

Врз основа на член 28, 56, 57, 58 и 59 од Законот за работните односи ((Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 - пречистен текст) и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на ул. _____, „_____“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и **Работникот** - **приправник** _____ од _____, ул. „_____“ _____, со ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на ден _____ го склучија следниот

Договор за приправнички работен однос – договор за вработување на приправник бр.....

Склучен на ден _____ година

Член 1

Работодавачот и Работникот – приправник, со овој Договор засноваат приправнички работен однос.

Член 2

Работникот заснова работен однос заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос соодветна на видот и степенот на своето стручно образование.

Работникот ќе го изведува приправничкиот стаж извршувајќи ги работите предвидени за работното место _____ (да се наведат работите кои ќе ги извршува приправникот), според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹⁴¹ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Член 3

Работите доверени со овој Договор приправникот ќе ги извршува во седиштето на Работодавачот во _____.

Член 4

Работникот - приправник е должен да стапи на работа на _____ година.

Член 5

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

Член 6

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

¹⁴¹ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 од ЗРО, во врска член 5, став 1, точка 7 од ЗРО).

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспореѓување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 7

За време на дневното работно време Работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 8

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари (не помалку од 40% од основната плата на работното место за кое се оспособува (согласно *посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на Работодавач*).

Член 9

Приправникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 10

Приправничкиот стаж трае (во зависност од степенот на образованието, доколку со посебен закон не е поинаку решено):

- за работите од IV и V на сложеност, најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI до IX на сложеност, најмногу 6, 9 до 12 месеци.

Член 11

Работникот – приправник се оспособува со менторска поддршка на _____ (име и презиме).

Приправничкиот стаж се изведува според програма што ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот, да се скрати, но не помалку од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.¹⁴²

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Член 12

¹⁴² Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што го определува Законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО..

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена. Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

Член 13

На приправникот кој го положил приправничкиот испит не му престанува работниот однос, туку работодавачот го задржува на работа и со него склучува нов договор за вработување, (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.¹⁴³

Член 14

Работникот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец.¹⁴⁴

Член 15

Со стапувањето на работа врз основа на овој Договор, Работникот – приправник ги стекнува сите права и ги презема сите обврски и одговорности утврдени со закон и колективен договор.

Член 16

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како

¹⁴³ Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би вршел оспособување на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во струката, а не приправник. Тоа треба прецизно да биде регулирано во договорот.

¹⁴⁴ Стекнувањето на право на годишен одмор, правото на пропорционален дел од годишниот одмор, користењето на годишниот одмор и друго во врска со годишниот одмор, се утврдуваат согласно членовите 139 – 145 од ЗРО, во зависност од траењето на приправничкиот стаж и член 40 од ОКДПС.

и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 18

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 19

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 20

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработувањеи и непосредно се применуваат.

Член 21

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, што на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 22

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место_____201__година

Работник:

МП

Работодавач:

5. Волонтерски стаж

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за плагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон,¹⁴⁵ треба да се врши со склучување на *договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.*

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за: траење и изведување на *приправничкиот стаж*, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

Договорот за изведување на волонтерскиот стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот (член 61 од ЗРО).

Волонтерскиот стаж, волонтерот мора да го помине, бидејќи, согласно Законот за работните односи, тој е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, без кој стаж волонтерот не би можел (нема право) да го полага соодветниот испит или самостојно да врши дејност.

Меѓутоа (да не ги помешае работите) постои посебен Закон, Законот за волонтерството,¹⁴⁶ со кој Закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и

¹⁴⁵ На пример, посебен закон е Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ бр. 17/97, со сите измени и дополнувања, според кои – да наведеме некои решенија во овој контекст: „здравствен работник може самостојно да врши дејност со личен труд за вршење здравствена дејност, ако покрај условите предвидени за работа со личен труд има: соодветна стручна подготовка и положен стручен испит...(член 128). Понатаму, здравствена заштита можат да укажуваат здравствени работници со соодветно стручно образование, завршен приправнички стаж, положен стручен испит и лиценца за работа..(прво иде приправничкиот стаж, потоа стручниот испит, па лиценцата за работа – член 144) . Здравствени работници се лица со високо, више и средно насочено образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата (член 145). Здравствените работници можат самостојно да укажуваат здравствена заштита по завршувањето на приправничкиот стаж, положувањето на стручниот испит, а здравствените работници со високо образование по добивањето на лиценцата за работа (член 146).

И сега најбитното за нас, за да го разбереме волонтерскиот стаж и разликуваме од приправничкиот стаж и волонтерството, според Законот за работните односи. Во членот 147 од Законот за здравствената заштита стои: „здравствените организации и здравствените работници кои самостојно вршат здравствена дејност со личен труд, можат да примаат здравствени работници приправници на определено време (само на определено време) заради стручно оспособување 1. за самостојно вршење на работите и задачите и 2. полагање на стручен испит (волонтери). Заградата ги објаснува разликите.

¹⁴⁶ Закон за волонтерството, Сл. Весник на Р.Македонија бр.85 од 09.07.2007 година.

организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Што е тоа волонтерство? Според член 2 од Законот за волонтерството **„волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија што придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“**. Понатаму, во членот 3, од Законот под волонтерство се подразбира:

1. доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;

2. во корист на други лица, органи, организации и други институции;

➤ **доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.**

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

Според Законот за работните односи, волонтерскиот стаж е *услов за полагање стручен испит или за самостојно вршење на дејност...*

Со членот 4, Законот за волонтерството, уште еднаш појаснува дека **„волонтер е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финасиска или друга лична добивка.“**¹⁴⁷

Да резимираме.

1. Волонтерскиот стаж, е посебен услов за полагање стручен испит (стручно оспособување за самостојно вршење на работите и задачите) или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, и треба да се врши со склучување на *договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот*. Волонтерот за време на приправничкиот (волонтерскиот стаж) не е во работен однос, нема плата). Всушност се работи за *волонтерско приправништво*.

2. Приправнички стаж- Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

¹⁴⁷ Дозволете еден пример за (не) волонтирање: Во весникот Вест од 13 јули 2009 година, прочитав наслов „сакаат кучиња, а нејќат да волонтираат (да помогнат во грижата за кучињата скитници). Се мисли, пред се на невладините организации кои го критикуваат ЈП „Комунална хигиена“, а никој не сака да волонтира во стационарот за кучиња „Вардариште“, во Скопје. Волонтираат пред компјутер, вели авторот на текстот.

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.

Да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос.

3. Под волонтерство се подразбира:

- *доброволно* давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во *корист* на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој Закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

Образец 7

Договор за волонтерски стаж – член 61 од Законот за работните односи

Врз основа на член 61 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година-пречистен текст, (член_____ од посебен закон *lex specijalis*) и член_____ од актот на Работодавачот, Работодавачот _____ (назив и седиште), во понатамошниот текст: Работодавач и Волонтерот _____ (име, презиме и адреса), во понатамошниот текст Волонтер, на ден _____ година,, склучија

Договор за волонтерски стаж

Член 1

Работодавачот овозможува, а Волонтерот прифаќа да извршува волонтерски стаж, што е услов за полагање стручен испит (или за самостојно вршење на дејност).

Член 2

Стручното оспособување Волонтерот ќе го извршува со работа на работното место _____ (да се наведат работните задачи), според Програмата која важи за вработените кои се во приправнички работен однос и под стручен надзор на менторот.

Член 3

Волонтерскиот стаж трае од _____ до _____ година

Член 4

Волонтерот е должен совесно да ги извршува работните обврски и внимателно да учи, да води дневник за работата, да се придржува на работното време и работната дисциплина.

Член 5

Работодавачот е согласен на Волонтерот за работата во процесот на стручното усовршувањето и оспособување (за време на волонтерскиот стаж) му исплатува износ од _____ денари (станува збор за паричен надомест и други примања – надомест на трошоци за превоз и исхрана, утврдени со посебен закон и општ акт на Работодавачот.

Член 6

Работодавачот е должен на Волонтерот да му обезбеди заштита при работа, што ја уживаат вработените при извршувањето на истите работни задачи.

Волонтерот е должен да се придржува на заштитните мерки и да се служи со средствата за заштита.

Член 7

Работата по овој Договор престанува по истекот на волонтерскиот стаж – рокот за стручното усовршување и оспособување.

Член 8

Волонтерот е осигуран за случај на инвалидност како последица од повреда на работа или професионална болест.

Член 9

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за:

- траењето и изведувањето на приправничкиот стаж;
- за ограничување на работното време;
- дневната пауза и одморите;
- одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштита при работа, во согласност со закон.

Член 10

Копија од овој договор во рок од три дена од потпишувањето, Работодавачот ќе достави до инспекцијата на трудот.

Член 11

Овој Договор е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на Работодавачот каде што работи Работникот.

Место _____ 201__ година

Волонтер:

Работодавач:

6. Договор за вработување со неполно работно време

Овој вид работен однос е специфичен по неполното работно време, кое е пократко од полното работно време кај работодавачот. Работниот однос може да се заснова за работа со неполно работно време на неопределено и определено време.

Полното работно време изнесува 40 часа неделно, а не помалку од 36 часа неделно, ако со закон или друг пропис во согласност со закон, или со колективен договор не е определено полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Тоа е случај за работни места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања.¹⁴⁸

Причината за неполното работно време е недоволниот обем на работа. Работа има, но обемот не е толку голем за да има потреба од остварување на полно работно време, затоа работодавачот се одлучува да заснова работен однос со работник кој ќе работи со неполно работно време. Траењето на неполното работно време зависи од обемот на работата. Затоа може да биде различно, 10, 20, 30 часа неделно.

Работите кои се извршуваат со неполно работно време, како и неговото траење, се утврдуваат со актот за организација и систематизација на работните места. Ако таков акт нема (за помалите работодавачи) тогаш со одлука на овластеното лице кај работодавачот.

Законодавецот не правеше разлика помеѓу „неполно работно време“ и „скратено работно време“. А разлика постои. Кај *неполното* работно време, работникот работи пократко затоа што обемот на работа е помал од мерките кои одговарат на полното работно време. Кај *скратеното* работно време (пократко работно време) кое е изедначено со полното работно време (работно време пократко од 40 часа неделно), работа има доволно, но се работи пократко поради тежината на работата, опасноста од повреди и штетните дејства, па затоа таквото работно време се изедначува со полното работно време. Мислам дека законодавецот, со измените на Законот за работните односи правилно

¹⁴⁸ Член 116, став 4 и 5 од ЗРО.

„(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно“.

постапил, кога го употреби терминот „договор за вработување со неполно работно време“, наместо досегашниот назив на член (и во текстот) 48 „договор за вработување со скратено работно време“.¹⁴⁹

Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тој тие права ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.¹⁵⁰

Номенклатурата и квалитетот на правата се исти, но квантитетот на правата не е. На пример, работникот кој работи со неполно работно време има право на годишен одмор со минимално траење од 10 работни дена. Повеќе може, помалку не.¹⁵¹ Работникот со неполно работно време работи помалку (пократко) и поради тоа остварува помал обем на права од работен однос. Бидејќи правата се во кореален однос со обврските, работникот со неполно работно време има и помал обем на обврски. Помалиот обем на права и обврски мора да биде пропорционален на времето проведено на работа. На пример, кој има работно време 20 часа неделно, не може да има плата како да работи 40 часа неделно. Кој има 20 часа неделно, не може да има надомест за време на боледување, како да работи 40 часа неделно. Овие и слични примери се однесуваат на т.н. деливи права, кои можат да се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Кој работи со полно работно време, ги остварува правата во полна мера. Кој работи со неполно работно време, ги остварува во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време. Важи правилото, колку работа – толку права.

¹⁴⁹ Тоа е направено со измените и дополнувања на Законот за работните односи, Службен весник на Р.М. бр. 7-876/1 од 19. Февруари 2013 год.

Во насловот пред член 48 и во членот 48 зборот „скратено“ се заменува со зборот „неполно“.

По ставот (5) се додава нов став (6), кој гласи:

"(6) Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд."

¹⁵⁰ Види член 48, став 3, ЗРО.

На пример, работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути, за разлика од работникот кој работи со полно работно време, кој има право на пауза во траење од 30 минути. Тоа значи, работник кој работи помалку од 4 часа дневно нема право на пауза.

¹⁵¹ Види член 48, став 4, ЗРО.

Меѓутоа, постојат и неделиви права. Тие не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирувањето на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото дека неполното работно време го редуцира обемот на правата сразмерно на времето проведено на работа. Тие права остануваа цели и кога работникот работи со неполно работно време.

Образец 8

Договор за вработување со неполно работно време

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 48 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година-пречистен текст) и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на ул. _____, „_____“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и **Работникот** _____ од _____, ул. „_____“, _____, со ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување со неполно работно време

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување со неполно работно време.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од _____ година.

Член 2

Работникот, со Договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тие права ги ќе ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

Член 3

Неделивите права не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирување на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото дека неполното работно време го редуцира обемот на правата сразмерно на времето проведено на работа. Тие права остануваат цели и кога работникот работи со неполно работно време.

Член 4

Деливите права, се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Работникот со неполно работно време, ќе ги остварува правата во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време.

Член 5

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 6

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

Член 7

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.¹⁵²

Член 8

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹⁵³ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаи на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здрајето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета¹⁵⁴.

¹⁵² „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

¹⁵³ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

¹⁵⁴ Види член 119 од ЗРО.

Член 9

Работникот работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 10

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица

Член 11

Работникот заснова работен однос со неполно работно време (кое изнесува 4, 6 часа дневно (или пократко работно време). кое изнесува _____ часа од работата. неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,30 часот, а завршува во 16.30 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспoredување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 12

За време на дневното работно време работникот кој работи со неполно работно време има право на пауза во траење од 15 минути (се определува пропорционално на должината на дневното работно време), која започнува во _____ часот, а завршува во _____ часот.

Член 13

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 14

Работникот има право на годишен одмор со минимално времетрање од десет работни дена (во зависност од тоа колку часа работи дневно, односно неделно).¹⁵⁵

Член 15

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Правото на регрес за годишен одмор работникот ќе го остваруа пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување.

Член 16

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

¹⁵⁵ Да се постапи согласно член 48, став 4, 137 – 145 од ЗРО и член 40 од ОКДПС.

Член 17

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.

Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи од ставот (1) на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето, врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 18

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 19

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 20

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и

Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 21

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор.

Член 22

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 23

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 24

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

Работодавач:

М П

7. Двоен работен однос - договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

Според ЗРО, член 49, насловен како:

Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

„(1) Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со неполно работно време“.

Законот за работните односи ја предвидува можноста да се склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон. Тука се работи за двоен работен однос.

Во таков случај работникот е должен да се договори со работодавачите за: работното време; начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа.¹⁵⁶

Работникот кој работи со неполно работно време, по правило, ги остварува правата од работен однос сразмерно на времето поминато на работа. Бидејќи не ги остварува во полн капацитет, законот му дава можност за остатокот на работното време да заснова работен однос со друг работодавач, како би можел, во два работни односи, со два договори за вработување, да оствари полно работно време.

Законот за работните односи експлицитно одредува дека работниот однос кај друг работодавач се заснова за остатокот од работното време, „да се постигне полно работно време“. Законот го употребува терминот „со скратено

¹⁵⁶ Работодавачите треба да се договорот за работното време, начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа, согласно ЗРО и ОКДПС, (но и за правото на регрес за годишен одмор, согласно член 35 од ОКДПС).

(со измените, неполно) работно време со повеќе работодавачи“, значи не се двајца, туку и повеќе, за да работникот го постигне полното работно време.

Двојниот работен однос може да биде хомоген или хетероген. Хомоген е ако кај двата работодавачи работниот однос е заснован на определено или неопределено време, односно ако за двата работодавачи важи ист режим на работниот однос. Хетероген е ако кај едниот работодавач работниот однос е заснован на неопределено време, а кај другиот на определено време.

Секој од двата работни односи е самостоен, и настанува, постои и престанува независно од другиот. Но, бидејќи во двата работни односи учествува исто лице во својство на вработен, потребно е да се усогласат почетокот и завршетокот на работното време, користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа и остварувањето на другите неделиви права, кои беа спомнати. Значи, во таа смисла, корисно е (а работникот е должен да се договори) работникот и двата работодавачи да се договорат. Можен е и договор да се изврши концентрација на работното време, и работникот да не работи секојдневно кај двата работодавачи, туку одредени денови. Можни се повеќе комбинации, на пример, работникот една недела да работи кај едниот, а другата недела кај другиот работодавач.

Исто така, работникот може кај едниот работодавач да извршува едни работни задачи, а кај другиот сосема други.

За овој вид двоен работен однос, може да се користи образец бр 8 – Договор за вработување со неполно работно време.

8. Дополнително работење

Во поглавјето „IX. Работно време“, Законот за работните односи ја предвидува можноста за склучување на еден друг вид „двоен работен однос“ кој е наречен „**дополнително работење**“.

За разлика од погоре објаснетиот „двоен работен однос“, каде се склучува договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон, кај дополнителното работење е друга ситуација.

Имено, работникот веќе работи со полно работно време кај еден работодавач. По исклучок, Законот дозволува тој да склучи друг и договор за

вработување, со скратено (со измените, неполно) работно време со друг работодавач.

Значи, сега работникот има два договори за вработување – двоен работен однос: еден со полно работно време кај еден работодавач, а друг со неполно работно време кај друг работодавач.

Со одредбите на овој член (121 од ЗРО) се уредува една мошне важна установа од трудово-правната област. Имено, станува збор за дополнителна работа. Но, веднаш треба да се нагласи дека оваа институција се разликува од институцијата – дополнително работење поради природна или друга несреќа, како што е предвидено со одредбите на член 119 и 120 од овој Закон. Основната разлика е во тоа што, во случај на дополнителна работа поради природна или друга несреќа, имаме ангажирање на работник кај истиот, поточно, кај неговиот работодавач. Спротивно од овој случај, кај дополнителното работење, како што се предвидува со одредбите на овој член, член 121, имаме случај на вработување на еден работник кај друг работодавач.

Условите за примена на одредбите на овој член се како што следува: работникот работи кај работодавачот со полно работно време; по исклучок, таквиот работник може да се вработи со неполно работно време кај друг работодавач; и на крај, неполното работно време може да трае најмногу 10 часа неделно.

Со одредбите на истиот член, исто така, се предвидува, дека за полноважност на оваа правна работа се бара **согласност на работодавачот** кај кого е вработен работникот со полно работно време.¹⁵⁷

Во содржината на договорот за вработување со неполно работно време со друг работодавач, задолжителен составен дел е: договорениот начин на остварување на правата и обврските од овој (нов) работен однос, со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Примерите на ваквиот начин на вршење на дополнително работење, во последно време, посебно се забележуваат во образовниот процес. Ова е предвидено за високото образование, поради фактот што на голем број факултети при државните и приватните университети недостигаат професори за покривање на конкретни предмети, во согласност со прописите, поточно, одредбите на Законот за високото образование.

¹⁵⁸ За ова да се види образложението за двоен работен однос.

За да може правно да егзистира дополнителното работење со неполно работно време со друг работодавач потребно е да се исполнети следните законски услови:

- работникот да работи со полно работно време кај еден работодавач – да поседува договор за вработување – да има засновано работен однос со полно работно време;
- договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач може да се склучи, по исклучок (пример, нема таков кадар, е дефицитарен, а е потребен и на друг работодавач;
- таквиот нов договор може да се склучи најмногу за десет часа неделно;
- потребна е претходна согласност на работодавачите каде што работникот работи со полно работно време;
- новиот договор со неполно работно време со друг работодавач престанува да важи во сите случаи предвидени со Законот за работните односи, по изминување на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.¹⁵⁹

Образец 9

Претходна согласност на работодавачите каде што работникот работи со полно работно

Врз основа на член 121 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година-пречистен текст) и член _____ од Правилникот (да се наведе актот на работодавачот, доколку има), ДООЕЛ, ДОО, АД _____ од _____, ја дава следната

Предходна согласност

за дополнително работење

На работниот _____ (име и презиме, место на живеење), на работно место _____ кој има склучено Договор за вработување на неопределено време, со полно работно време, кај

¹⁵⁹ Види член 121, ЗРО, Дополнително работење.

_____ (работодавачот) му се дава согласност да склучи договор за вработување со неполно работно време, кај работодавачот _____, а врз основа негово претходно писмено барање заведено под бр. _____ од _____ година.

Работникот може да работи кај работодавачот најмногу 10 (десет) часа неделно.

Ова согласност се дава за време од _____ месеци, сметано од _____ година, а може да биде повлечена во секое време, ако се оцени дека работникот ги запоставува обврските кон работодавачот каде работникот работи со полно работно време.

Место _____ 201__ година

Работодавач/овластен работник

(управител, менаџер, директор)

Образец 10

Дополнително работење - договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 121 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година-пречистен текст) и член _____ од Колективниот договор (*општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот**

_____, со седиште во _____, на ул. _____, „_____“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и

Работникот _____ од

_____, ул. „_____“, _____, со

ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на, а по

предходна писмена согласност на работодавачот каде работникот работи со

полно работно време бр. _____ од _____ година,

ден _____ година го склучија следниот

Договор за вработување со неполно работно време – дополнително работење

Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување со неполно работно време (дополнително работење).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од
_____ година.

Член 2

Работникот, со Договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тие права ги ќе ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

Член 3

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 4

Работниот однос се заснова за време од _____ до _____ или на неопределено време, се додека не биде повлечена согласноста од работодавачот каде работникот работи со полно работно време.

Член 5

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.¹⁶⁰

Член 6

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹⁶¹ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаи на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здрајето на луѓето или спречи непоправлива материјална штета.

Член 7

Работникот _____ работните задачи ги извршува во _____ седиштето на Работодавачот.

Член 8

¹⁶⁰ „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

¹⁶¹ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 9

Работникот заснова работен однос со неполно работно време кое изнесува 2 часа дневно (или пократко работно време).

Неполното работно време изнесува ____ часа (најмногу 10 часа) неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во ____ часот, а завршува во ____ часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 10

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основната плата изнесува _____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 11

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 12

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работникот организира превоз до и од работното место.

Член 13

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 14

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 15

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 16

Овој Договор за вработување престанува да важи во согласност и под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор, по изминување на договореното време или ако е повлечена согласноста од работодавачот, каде што е работникот во работен однос со полно работно време.

Член 17

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 18

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 19

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

Работодавач:

М П

9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот

Овој облик на работен однос ја има својата основа во тоа дека работата се извршува во домот на работникот или во просториите по негов избор *што се наоѓа надвор* од деловните простории на работодавачот.

Работата од работен однос, по правило, се одвива и извршува во просториите на работодавачот. Законот за работните односи допушта работникот да може да работи и во свои простории. Под свои, не треба буквално да се разбере, туку простории што тој ќе ги обезбеди. Тој може да ги обезбеди просториите и како закупувач, во подзакуп или владетел. Битно е просториите да се надвор од деловните простории на работодавачот и работникот економски да ги искористува на легален начин. Тој може работите да ги извршува и во својот дом, во кука или стан.

Со договорот за вработување за вршење на работите дома треба да се договори начинот на организацијата на работата, надзорот над работата, употребата на средствата за работа и другите права и обврски на работникот и работодавачот.

Работникот и работодавачот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа 1) *во дејноста на работодавачот* или 2) *која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот – дома.*

Правата и обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се утврдуваат меѓу работникот и работодавачот со договорот за вработување.

Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување, Но, тој треба да содржи и елементи кои овој договор го прават посебен и специфичен. Тоа би биле:

- 1) траењето на работното време според нормативите за работа;
- 2) видот на работата;
- 3) начинот на организирање на работата;
- 4) условите за вршење на работата;
- 5) начинот на вршење надзор над работата на работникот;
- 6) користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома;
- 7) висината на заработувачката и роковите за исплата;
- 8) надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување;
- 9) други права и обврски.

Вака подготвениот и склучен договор за вработување со вршење на работа дома, работодавачот е должен да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.¹⁶²

Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.¹⁶³

1) Траењето на работното време според нормативите на работата

За овој елемент не може да се применат одредбите од законот и колективните договори за работното време, туку тоа се договара според

¹⁶² „Ако работодавачот на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома, законодавачот се заканува со релативно висока глоба од 1000 евра за работодавачот – правно лице.

Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот 1 на овој член на одговорното лице во правното лице.

Глоба во износ од 100 до 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок од ставот 1 на овој член на работодавач – физичко лице“.

(член 265-а, став 1, точка 2 и став 2 и 3 од истиот член.

¹⁶³ За сето погоре елаборирано види член 50, ЗРО, **Договор за вработување со вршење на работа дома.**

нормативите за работа, во зависност од карактерот и обемот на работа која треба да биде извршена.

2) Видот на работата

Со овој елемент се одредува што ќе биде предмет на работа. Предмет на договорот може да биде: работна операција, производ или услуга. Работните операции се договараат кај фазните технологии. Производите и услугите се финални ефекти на работата. Досегашната практика и искуство зборува дека со договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот обично работите се извршуваат „на сиц“, и неговото евидентирање и вреднување обично се врши „на парче“, односно по единица производ, операција или услуга. Досега овој облик на труд најчесто е користен за: изработка на предмети во домашна работилница; собирање на секундарни сировини; продажба на книги и други публикации; давање услуги на компјутер и друго.

Во иднина, на овој флексибилен облик на труд и работа треба да му се даде поголемо значање од повеќе причини, а особено како начин на ангажирање на способна и сручна работна сила, со помал трошок за работодавачот, а работно ангажирање и егзистенција на невработени лица и цели семејства, посебно во услови на отпуштање од работа, поради рецесијата и други причини.

3) Начинот на организирање на (за) работата

Како работата ќе се извршува се определува со начинот на организирање на работата. Тој се поставува во зависност од предметот на работа, технологијата, условите и средствата за работа, како и бројот на работниците кои ќе учествуваат во процесот на извршување на работата која е договорена помеѓу работникот и работодавачот.

4) Условите за вршење на работата

Овој елемент се одредува во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот. Условите на работа ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски-технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита. Потенциравме дека, законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

5) Начинот на вршење надзор над работата на работникот

Во врска со кажаното за условите на работа, мора да се обезбеди таков надзор чие вршење треба и мора да се постави така што потребните услови за работа да бидат навистина обезбедени и почитувани.

6) Користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома

Овие елементи се договараат зависно од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други елементи од кои зависи вреднувањето на нивната употреба.

Работникот обично работи со свои средства, но може да работи и со средства кои му ги отстапува работодавачот. Режимот на користењето и употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба се договараат и за двата случаи. Значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, зависно од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник.

7) Висината на заработувачката и роковите за исплата

Во зависност од видот и карактерот на средствата, сложеноста, обемот, квалитетот и други елементи со кои се вреднува работата и одредува потребното време за работа, се одредува и висината на заработката и рокот на исплата. Заработувачката, најчесто, се договара по единица на операција, производ или услуга. Рокот за исплата на заработувачката се одредува така што работникот ја прима најмалку еднаш месечно.

8) Надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување

Во врска со овој специфичен вид на договор, можат да се појават и други трошоци, па затоа и тие треба да се предвидат и утврдат и вреднуваат, кога реално се очекува дека ќе настанат. Тие трошоци може да се однесуваат, на пример, на атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и слично.

9) Други права и обврски

Други права и обврски се утврдуваат ако има потреба или интерес да се уредат, што зависи од конкретната работа, односно конкретната ситуација.

9.1. Лично или семејно извршување на работите

Работите предвидени со договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот, работникот ги извршува *сам* или со членовите на неговото потесно семејство, во име и за сметка на работодавачот.

Кога работите ги извршува *сам тогаш работникот лично учествува и во склучувањето и во извршувањето на обврските од договорот. Кога работите ги извршува со членовите на своето потесно семејство, тогаш во склучувањето на договорот учествува повторно сам*, а во извршувањето на договорот – заедно со членовите на потесното семејство. Членовите на потесното семејство не се партнери на работодавачот. Негов партнер е работникот, со кој го склучува договорот за вработување. Членовите на потесното семејство можат да бидат само партнери на работникот, доколку ги вклучува во извршувањето на обврските од договорот. Тие, значи, не воспоставуваат директен однос со работодавачот. *Од работодавачот не се бара ниту согласност*, но пожелно е да биде информиран, бидејќи работодавачот е крајно заинтересиран за квалитетот на работата. Согласноста се подразбира, бидејќи произлегува од самата посебна природа на самиот работен однос.

Членовите на потесното семејство работат за работникот, со кој воспоставуваат интерен правен однос, кој не го тангира работодавачот. Тој не мора да биде формализиран, а може. За тој однос важат прописите од имотните (граѓанските) односи на членовите на семејната заедница. Во правен однос со работодавачот единствено е работникот.

Меѓутоа, сметам дека работодавачот може да пројави интерес дали членовите на потесното семејство на работникот се доволно стручни и обучени за конкретната работа и дали можат да дадат квалитетен производ или услуга, како и самиот работник. Тоа треба да го гарантира работникот со квалитетот на услугата, без разлика кој ја завршил работата, тој самиот или член на потесното семејство. Само тоа го интересира налогодавачот – работодавачот.

Под член на потесното семејство во смисла на извршување на работата надвор (дома) од просториите на работодавачот се сметаат: брачниот другар; децата и нивните брачни другари; родителите; браќата и сестрите на работникот и нивните брачни другари.

9.2. Заштита на животната средина

Работодавачот може да договори работи надвор од своите простории кои не се опасни или штетни по здравјето на работникот и други лица и не ја загрозуваат животната средина. Инспекторот на трудот може на работодавачот да му забрани организирање на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата (член 51 од ЗРО).

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома (член 52 од ЗРО).

Образец 11

Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот;

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 50 и 51 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година) и член _____ од Колективниот Договор (*општ, посебен на ниво на гранка однос оддел и поединечен на ниво на Работодавач*), **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на ул. _____, „_____“ застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: Работодавач*) и **Работникот** _____ од _____, ул. „_____“, _____, со ЕМБ _____ (*во понатамошниот текст: работник*) на ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот

Член 1

Работодавачот и Работникот, со овој Договор, засноваат работен однос со вршење на работа дома – надвор од деловните простории на Работодавачот.

Член 2

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Член 3

Договорот влегува во сила со важност од _____ година.

Член 4

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 5

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.¹⁶⁴

Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) _____ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,¹⁶⁵ кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.¹⁶⁶

Работите од став 1 на овој член ќе се извршуваат _____ начин на организирање на работата.

¹⁶⁴ „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

¹⁶⁵ Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

¹⁶⁶ Да се наведат работните операции, производ или услуга (изработка на предмети, собирање на секундарни сировини, продажба на книги, компјутерски услуги и сл.

Член 8

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува во просториите _____ (објект, адреса), што сам ги обезбедува и кои во целост одговараат на природата на работата и еколошките барања за заштита на животната и работната средина каде што се врши работата.

Условите за вршење на работата се одредуваат во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот, кои ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски – технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита.¹⁶⁷

Член 9

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува сам (или со членовите на неговото потесно семејство), во име и за сметка на Работодавачот.

Членот на неговото потесно семејство не е во правен однос со Работодавачот.

Член 10

Работодавачот ќе врши надзор врз работата на Работникот, чие вршење треба и мора да се постави така што потребните услови за работа да бидат навистина обезбедени и почитувани.

Член 11

Работникот има право, за користењето и употребата на своите средства за работа дома, на надомест (во зависност од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други елементи од кои зависи вреднувањето на нивната употреба) во висина од _____ денари).

Алтернатива: Работникот работи со средства _____ (да се наведат прецизно) кои му ги отстапува Работодавачот. Режимот за користење и

¹⁶⁷ „Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома“ (член 50 став 6 од ЗРО).

„Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се вршат работите“ (член 51 од ЗРО).

употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба изнесува_____ (како е договорено).

(И во двата случаи, значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, се договара висината на надоместокот за користење и употреба на средствата, во зависност од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник).

Член 12

Работникот има право на надомест на трошоците кои реално се очекуваат дека ќе настанат, како што се: трошоци за атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и случно.

Член 13

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

Член 14

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Распоредот на работното време го утврдува Работникот во договор со Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основната плата изнесува_____ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец и тоа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Работната успешност на Работникот се определува /утврдува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на работата.

Алтернатива:

Заработувачката за вкупно извршената работа се пресметува по парче (на сиц).

Основната плата на Работникот се утврдува во зависност од условите и часовите за работа, а се пресметува месечно од _____ денари по работен час.

Член 16

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 17

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 18

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсутството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсутствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 19

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС¹⁶⁸,

¹⁶⁸ III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месеци, само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;

како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 20

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 21

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 22

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор.

Член 23

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 24

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи;
- во други случаи утврдени со колективен договор.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 25

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место_____201__година

Работник:

Работодавач:

М П

10. Договор за вработување на куќни помошници

За вршење работи на куќни помошници може да се заснова работен однос, односно да се склучи договор за вработување. Работите на куќни помошници најчесто се однесуваат на хигиена и одржување на станот, перење, пеглање, подготвување храна, снабдување на домаќинството со продукти, чување деца, грижа за болни и немоќни членови на семејството и други куќни работи. Во куќни работи можат да се сметаат и одржувањето на зградата, нејзините уреди и инсталации, одржување на дворното место – градината и цвеќето, подучување деца, превоз на членовите на домаќинството, одржување на возниот парк, ложење и одржување на котлите за греење, чување на куќата, обезбедување имот и лица и друго. Обемот и видот на работите на куќните помошници *ќе зависи од стандардот на работодавачот*, ако е во состојба да го издржи нивното финансирање.

Сите овие и други работи ги извршуваат куќните помошници познати како: бединерки, беби - ситерки, негувателки, хаусмајстори, градинари, возачи, механичари, ложачи, телохранители и други.

Работниот однос со куќните помошници се склучува со договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Работодавач може да биде било домаќинот (сопругот, газдата) или домаќинката на куќата (сопругата). Тие, како работодавачи можат да се појават заедно или посебно, но и кога се појавуваат посебно, за обврските во врска извршувањето на куќните работи одговараат заедно како солидарни должници.

Договорот за вработување на куќни помошници се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

Како и секој работен однос и овој специфичен вид на работен однос е договорен однос помеѓу извршителот на работата на куќни помошници (работникот) и работодавачот. Работникот доброволно влегува во тој однос кај работодавачот, работи за плата и други примања, лично ја извршува работата (обично му помагаат и членовите на потесното семејство на работникот, зависно од видот и карактерот на работата) и должен е работата да ја извршува според упатствата и под надзор на работодавачот.

Карактеристично за овој вид работен однос е што со договорот за вработување може да се договори *обезбедување на сместување и исхрана на работникот* кај работодавачот. Сместувањето и исхраната претставуваат дел од платата на работникот (натурален дел), но тој мора да биде изразен во пари.

Тоа е исклучок од правилото дека заработувачката – платата се исплатува во пари – мора да биде во парична форма. Ако исклучокот не е договорен, заработувачката – платата се исплатува само во пари.

Со исплатата на делот од заработувачката во натура, всушност е обебедено сместување, односно исхрана или само сместување и само исхрана. Во Договорот за вработување се утврдува вредноста на сместувањето, односно исхраната.

Законот за работните односи, во членот 53, став 4, го пропишува најнискиот износ на заработувачката, кој *задолжително* се пресметува и исплатува во пари и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Ако е така договорено, заработувачката да се пресметува и исплатува дел во натура, а дел во пари, за време на платеното отсуство од работа, работодавачот треба и е должен заработувачката во целост да ја исплатува во пари. Станува збор за неработни денови, празници, годишен одмор, платено отсуство, јавување на повик на државни органи, болест, прекин на работа без вина на работникот, породилно отсуство и други, со закон предвидени, отсуства.

Може да се случи работникот да биде спречен да работи поради болест, (значи отсуствува од работа), а лекувањето да го спроведува кај работодавачот. Во таква ситуација, останува тие посебно да се договорот за трошоците на сместување и (или) исхрана, додека трае боледувањето.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Со последните изменување и дополнување на Законот за работните односи
Сл. Весник на Р. Македонија, бр.129 од 31.07.2015 година

Член 1

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија” бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09,130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15 и 72/15), во членот 252 ставот (3) се брише.

Член 2

Членот 259 се менува и гласи:

„(1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението со затечените лица или други лица без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот согласно Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка.

Образец 12

Договор за вработување на куќни помошници

Врз основа на член 1, 13, 14, 15 и 53 од Законот за работните односи (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година) и член _____ од Општиот колективниот договор за приватниот сектор од областа на стопанството, **Работодавачот** _____, со седиште во _____, на ул. „_____“ застапуван од _____ (во понатамошниот текст: **Работодавач**) и **Работникот** _____ од _____, ул. „_____“, со ЕМБ _____ (во понатамошниот текст: **Работник**) на ден _____ го склучија следниот

Договор за вработување на куќни помошници бр:

Член 1

Работодавачот и Работникот, со овој Договор, засноваат работен однос како куќен помошник – помошничка.

(2) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година од денот на сторувањето на прекршокот, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор во траење од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(3) Прекршочниот платен налог од став (1) на овој член, решение од ставовите (1) и (2) на овој член и барање за поведување на прекршочна постапка од ставот (2) на овој член ќе издадат, ќе донесат, односно ќе поднесат согласно закон и пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, секој во однос на одредбите од овој закон за прашањата за кои тие се надлежни согласно закон.

(4) Жалбата поднесена против решенијата од ставовите (1) и (2) на овој член не го одлага извршувањето на решението.

(5) За време на забраната за работа на работодавачот од ставот (2) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(6) Овластените службени лица се должни да водат евиденција за издадените прекршочни платни налози и за исходот на покренатите постапки.

(7) Во евиденцијата од ставот (6) на овој член се собираат, обработуваат и чуваат следните податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочниот платен налог кој му се издава и исходот на постапката.

(8) Личните податоци од ставот (7) на овој член се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

(9) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува формата и содржината на прекршочниот платен налог“.

Член 2

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Член 3

Договорот влегува во сила со важност од _____ година.

Член 4

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 5

Работниот однос се заснова на **определено - неопределено време**.

Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден _____ година.¹⁷⁰

Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за извршување на следните _____ куќни работи _____ (да се опишаат попрецизно работните задачи).

Член 8

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува во просториите _____ (место на работата, објект, адреса).

¹⁷⁰ „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член13, став 6 од ЗРО).

Условите за вршење на работата се одредуваат во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот, и тие мора да се обезбедат со хигиенски – технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита.

Член 9

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

Член 10

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Распоредот на работното време го утврдува Работникот во договор со Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на Работодавач.

Работодавачот се обврзува во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 11

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, дел од платата за работната успешност и додатоците на плата.

Основна плата изнесува _____ денари.

Работната успешност на Работникот се определува утврдува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на работата.

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец и тоа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Додаците на платата се утврдуваат за: работа во смени; ноќна работа; работа во поделено работно време; прекувремена работа; работа во ден на неделен одмор и работа во празници, во кои случаи основната плата се зголемува по час во % утврдени со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот има право на надомест на трошоците за доваѓање на работа и враќање од работа во висина на превозната карта во јавниот сообраќај.

Алтернатива:

Работодавачот се обврзува да обезбеди сместување и исхрана (или само исхрана) на Работникот, што претставува дел од платата на работникот (во натура), кој дел изнесува _____ денари (може да изнеува 30, или 40 или 50% од заработувачката на работникот.

Член 12

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година пработен стаж.

Член 13

Работникот има право на годишен одмор во траење од _____ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС.

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Член 14

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 15

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, но најдолго три месеци.¹⁷¹

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 16

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони и ОКДПС.

Без согласност на Работодавачот, Работникот не може, во свое име и за своја сметка и или во свое име и за сметка на друг работодавач да извршува работи кои се предмет на овој Договор за вработување.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони и ОКДПС.

¹⁷¹ Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 месеци, во следните случаи:

- за неа на член на семејство;
- за изградба или поправка на кука, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Одлука за отсуство од став 1 на овој член, донесува работодавачот или лицето кое тој ќе го определи во согласност со потребите на процесот на работата.

Член 18

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 19

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи и ОКДПС, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 20

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место _____ 201__ година

Работник:

Работодавач:

М П

5. ИЗМЕНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ

Измени на договорот за вработување

Член 28-а

(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

Новиот член 28-а од ЗРО, е резултат на барањата на меѓународните експерти и домашните асоцијации на работодавачи, синдикати и други здруженија, од чија страна е укажано на потребата за внесување на таква одредба кога треба да се измени договорот за вработување во текот на траењето на работниот однос, формата и начинот на измена на договорот. Веднаш да ја појасниме разликата од членот 78 од ЗРО каде станува збор за „понуда на нов променет договор за вработување пред отказ“, кој се однесува во случај кога работодавачот го откажува договорот (прво претходи отказот) за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на *нов променет договор за вработување*. Кај измените на договорот за вработување што можат да го предложат (побараат) и двете страни, а не само работодавачот, не се раскинува претходниот договор, тој останува во сила. Се вршат само измени на истиот, односно се вградува анекс (додаток, прилог) на договорот, во писмена форма како и договорот за вработување. Измените на договорот за вработување, односно анексот можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото (*clauzula intabulandi*). Во спротивно за работникот нема да има последица престанок на работниот однос, односно еднострано да добие отказ на договорот за вработување заради тоа што не се сложил со предложениот анекс на договорот. Тој продолжува да работи под услови утврдени во основниот договор за вработување и истото работно место

Во што можат да се состојат измените на договорот за вработување со анекс, а да не се работи за нов променет договор за вработување?

Можни причини кога на работникот може да му се понудат измените на договорот за вработување со анекс, би можеле да бидат:

- поради упатување на работа надвор од седиштето на работодавачот – место на вршење на работата;
- доверување на работникот нови работни задачи, на истото работно место или ослободување на работникот од одредени работни обврски;
- може да дојде до потреба од намалување или зголемување на договорената плата во случај кога работодавачот има потешкотии во работењето или деловна успешност;

- поинакво утврдување на дневно или неделно работно време и распоредување на работното време (работа во смени, ноќна работа и сл.) и други причини¹⁷².

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 78

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпемнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

Работникот работи на работно место за кое склучил договор за вработување со работодавачот. Меѓутоа, во текот на работниот однос може да дојде до промена на условите под кои е склучен договорот за вработување, кои можат да бидат трајни и привремени, а може да дојде и до промена на неговата содржина.

Затоа, законодавачот, во членот 78 од Законот за работните односи утврдил решение создавајќи услови и можност во случајот кога работодавачот **го откажува договорот за вработување на работникот истовремено и да му предложи склучување на нов променет договор за вработување.**

На работникот, во текот на траењето на работниот однос кај работодавачот, може да му биде понуден нов променет договор за вработување на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка од определен вид занимање.

Како можни причини кога на работникот може да му се понуди нов променет договор за вработување се:

- се јавила потреба од распоредување на работникот на друго работно место;
- поради упатување на работа надвор од седиштето на

¹⁷² Според член 265, став 1, т.5 од ЗРО, „глоба во износ од 3.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако работодавачот направи измена на Договорот за вработување спротивно на овој закон (член 28 - а, став 2, 3 и 4).

работодавачот;

- може да дојде до потреба од намалување на договорената плата во случај кога работодавачот има потешкотии во работењето;

- вработување под променети услови или на други работи во случај на откажување на договорот за вработување поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страната на работодавачот (деловни причини);

- промена на организација и систематизацијата на работните места кај работодавачот;

- намалување на обемот на извршување или укинување на работното место;

- по пат на интересен оглас;

- подобра искористеност на работните способности на работникот;

- неспособност за вршење на работите на определено работно место и непокажување задоволителни резултати во работењето;

- намалување на работната способност како резултат на настанување на одреден степен на инвалидност;

- здобивање на работникот со повисок степен на стручна подготовка;

- на барање на работникот;

- преквалификација или доквалификација.

Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата. Значи, мора да има акт од надлежен орган кај работодавачот со кој на работникот му се понудува склучување на сосема нов, променет договор. На пример, според членот 96 од Законот за работните односи, „работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, поради кои престанала потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди, според став 1, точка 3, нов договор за вработување.

На работникот му е оставен рок од 15 дена да одлучи. Тие 15 дена тој е во работен однос по постојниот договор за вработување. Тој може да ја прифати понудата на работодавачот – новиот договор за вработување. Во тој случај работникот нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување. Работникот го задржува правото да ја оспорува пред

надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

Ако работниот не ја прифати понудата на работодавачот и не склучи нов променет договор за вработување, му престанува работниот однос, по истекот на предвидениот рок.

Образец 1

Отказ на Договорот за вработување поради одбивање склучување на нов променет Договор – член 78 од Законот за работните односи

НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ _____

МЕСТО _____

БРОЈ _____

ДАТУМ: _____ година

Врз основа на член 78 од Законот за работни односи, (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година) и член _____ (да се наведе општиот акт), на ден _____ година го донесувам, следното

РЕШЕНИЕ

1. Се откажува Договорот за вработување на работникот _____ (име и презиме), поради одбивање на понудата (предлогот) за склучување на нов променет договор за вработување.
2. Работниот однос на работникот му престанува со денот на врачувањето на ова Решение.

Образложение

Поради променети услови на работењето кои се состојат во тоа што _____ (наведи причините) Работодавачот со актот број _____ од _____ година, му понуди на работникот и му предложи склучување на нов променет договор за вработување и го повика во рок од 15 дена да се изјасни по предлогот во смисла на член 78 од Законот за работни односи.

Работникот ја одби понудата, односно предлогот со изјава од _____ година/неизјаснување во законскиот рок.

Пред давање на отказот работникот е предупреден во смисла на член 78 од Законот за работните односи.¹⁷³

¹⁷³ Д-р Зоран Михајлоски

ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ

Причините поради кои на работникот му се нуди нов или променет договор за вработување се содржани во одлуката за отказ на договорот за вработување, кој се активира ако работникот не ја прифати понудата содржана во истата одлука.

Работникот ќе ја оспорува одлуката за отказ на договорот за вработување во која се дадени причини за промена на постојниот договор за вработување.

Оспорувањето на одлуката е согласно член 93, став 1 од Законот за работните односи, бидејќи во случајов станува збор за отказ на договорот за вработување со отказан рок.

ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ

Од кога течат роковите во кои работникот може (треба) да побара заштита согласно со член 78, став 3 од ЗРО. Постојат неколку опции и тоа :

-во случај кога работникот ќе ја прифати понудата рокот за поднесување на приговор против одлуката за отказ од член 93, став 2 од ЗРО тече од денот кога работникот ќе го склучи договорот (работникот тоа мора да го стори во рок од 15 дена од прием на одлуката за отказ на договорот за вработување);

- доколку работникот не ја прифати понудата тогаш рокот од член 93, став 2 од ЗРО започнува да тече од денот кога работникот дал изјава за неприфаќање на договорот и

-доколку работникот воопшто во оставениот рок не се произнесе по дадената понуда, тогаш рокот од член 93, став 2 од ЗРО започнува да тече првиот ден по истекот на рокот од 15 дена.

Со понудата на нов променет договор, во основа се **подразбира откажување на суштинските елементи на договорот за вработување.**

Работно-правниот институт, отказ со понуда на нов променет договор предвиден во член 78 од Законот за работни односи, подразбира откажување на конститутивните елементи на работниот однос меѓу работникот и работодавачот, заснован со договорот за вработување.

Овој работно-правен институт исклучиво може да се примени кога се менува во постојниот договор:

- работното место на работникот;
- местото на извршување на работните обврски;
- заработувачката(платата) за остварената работа на работникот.

Правна поука: Против ова Решение работникот има право да поднесе тужба пред надлежниот суд и да ја оспорува основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

2. Решението лично го примив
и прочитав на ден _____ година

Работник;

Работодавач;

Потпис

Потпис

МП

